ESTIMATES

Canada Industrial Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2005

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services Canada — 2005

Catalogue No. BT31-4/19-2005
ISBN 0-660-62904-6

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A OR5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

106-00834/

Canada Industrial Relations Board
Performance Report

for the period ending
March 31, 2005

Approved by: _____

The Honourable Joseph Frank Fontana
Minister of Labour and Housing

Table of Contents

Section I. Overview 1

1.1 Message from the Chairperson 1
1.2 Management Representation Statement 2
1.3 Summary Information 3
1.4 High-level Logic Model 4

Section II. Strategic Context and Operating Environment 7

2.1 Context and Background 7
2.2 Operating Environment 9
2.2.1 Volume of Matters 10
2.2.2 More Complex Cases 11
2.2.3 Expedited Matters 12
2.2.4 Written Decisions 13

Section III. CIRB Performance and Achieved Outcomes 15

3.1 CIRB Performance 15
3.1.1 Processing Time 15
3.1.2 Decision-making Time 16
3.1.3 Mediation Services 17
3.1.4 Judicial Reviews 17
3.2 Achieved Outcomes 19

Section IV. Supplementary Information 23

4.1 Organizational Information 23
4.1.1 Mandate, Role and Responsibilities 23
4.1.2 Departmental Organization 24
4.1.3 To Contact the Board 25
4.2 Financial Performance Summary and Summary Tables 26
4.2.1 Financial Performance Summary 26
4.2.2 Financial Summary Tables 26
4.3 Illustrative Specific Board Decisions and Judicial Reviews 30
4.3.1 Illustrative Specific Board Decisions 30
4.3.2 Judicial Reviews 33

Section I. Overview

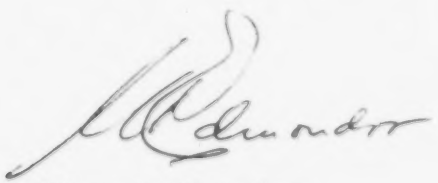
1.1 Message from the Chairperson

I am pleased to present to Parliament and Canadians the seventh annual Performance Report of the Canada Industrial Relations Board (CIRB or the Board), for the period ending March 31, 2005.

While the demand for CIRB services has been historically high since the enactment of changes to the *Canada Labour Code* in 1999, a decrease in the Board's caseload has been noted in the last fiscal years and the volume of cases continues to decline. This represented an opportunity for the Board to reduce the number of backlog matters on hand. Unfortunately, however, the growing complexity of matters, which reflects the dynamic nature and driving forces underlying the Canadian industrial relations scene, and the reduced adjudicative complement of the Board have resulted in the CIRB disposing of significantly fewer matters in 2004-05 than in previous years.

The CIRB has undertaken a number of initiatives in 2004-05 in order to improve its rate of matter disposition and meet the Board's objective of reducing the level of pending matters. Enhancements to both general internal operational processes and to the processing of particular types of matters, such as certifications and duty of fair representation complaints, should positively impact the Board's performance in the upcoming years. Furthermore, the CIRB is close to completing the renewal of its information technology systems, which should also contribute to the Board's efficiency in dealing with matters in the future. Finally, the Board has established a Client Consultation Committee, as part of the Board's strategic objective of strengthening linkages and obtaining feedback from its client community. The Committee is comprised of equal number of representatives from the business and labour community served by the Board. The committee will present recommendations, in the fall of 2005, on ways in which the CIRB can best meet the needs of its clients.

I am extremely proud of the accomplishments of the Board and its staff, and we will continue in our unwavering commitment to contribute to and promote a harmonious industrial relations climate in the federally regulated sector as effectively and efficiently as possible.



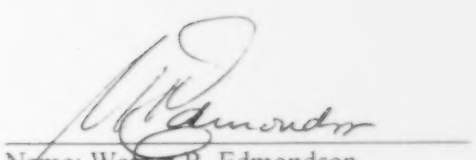
Warren R. Edmondson
Chairperson

1.2 Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-05 Departmental Performance Report (DPR) for the Canada Industrial Relations Board.

This report has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the Preparation of 2004-2005 Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements;
- It uses an approved Business Lines structure;
- It represents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it;
- It reports finances bases on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada.



Name: Warren R. Edmondson
Title: Chairperson

1.3 Summary Information

Raison d'être - The mandate of the Canada Industrial Relations Board is to contribute to and promote a harmonious industrial relations climate in the federally regulated sector through the impartial, effective and appropriate administration of the rules of conduct that govern labour and management in their representational and bargaining activities. In achieving this strategic outcome, the Board provides effective industrial relations solutions for the Canadian labour relations community in a fair and timely manner.

Total Financial Resources

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
12,947.0	13,181.3	12,439.3

Total Human Resources

Planned	Actual	Difference
119	105	-14

1.4 High-level Logic Model

The Board has one strategic outcome with an actual spending of $11,098,931.

Strategic Outcome	Planned Results	Related Activities	Resources * (000)	(%)
harmonious industrial relations climate in the federally regulated sector through the impartial, effective and appropriate administration of the rules of conduct that govern labour and management in their representational and bargaining activities	decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner	• intake and investigative services • case management activities • Board deliberations, public and in-camera hearings • production, translation, and distribution of Board decisions • legal and research services in support of Board deliberations and court proceedings • information management services and the development of mechanisms to make the Board's activities more accessible and less costly	7,852.7	71
	successful resolution of applications and complaints through alternative dispute resolution mechanisms	• alternative dispute resolutions services	1,327.7	12
	an involved and well-informed labour relations community	• publication and distribution of *Reasons for decision*, newsletters, information circulars • direct consultations with clients • response to *ad-hoc* inquiries from the public • public access to a resource center on industrial relations and administrative law • enhancement of CIRB Web site • presentations by Board members and staff to the industrial relations community • research on industrial relations affecting CIRB's matters and procedures.	926.3	8

Strategic Outcome	Planned Results	Related Activities	Resources * (000)	(%)
	effective *Regulations* and practices, pursuant to the revised *Canada Labour Code* and the establishment of the CIRB	• client consultations, publications, and distribution of *Regulations* and practice notes	**140.6**	**1**
	successful ongoing, financial, material management and human resources services	• provision of financial, material management and human resources services	**851.6**	**8**
Total			**11,098.9**	**100**

* These amounts do not include contributions to employee benefit plans.

Section II. Strategic Context and Operating Environment

2.1 Context and Background

The Canada Industrial Relations Board (CIRB) is an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of the *Canada Labour Code* (the *Code*), Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Health and Safety. It was established in January 1999, to replace the previous Canada Labour Relations Board (CLRB), through amendments to Part I of the *Code*.

As of March 31, 2005, the adjudicative team of the Board was composed of the Chairperson, five Vice-Chairpersons, four full-time members and six part-time members — all of which are Governor in Council (GIC) appointments. However, the Board operated with less than this complement for a good number of months in 2004-05. It may be of interest to note that the *Code* requires that the Chairperson and Vice-Chairpersons must have experience and expertise in industrial relations, and that members are to be appointed by the Minister of Labour and Housing, after consultation with the organizations' representative of employees or employers.

The CIRB has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses in the following sectors:

- Broadcasting
- Chartered banks
- Postal services
- Airports and air transportation
- Shipping and navigation
- Interprovincial or international transportation by road, railway, ferry or pipeline
- Telecommunications
- Grain handling and uranium mining and processing
- Most public and private sector activities in the Yukon, Nunavut and the Northwest Territories
- Band Councils and some undertakings of the First Nations on reserves
- Certain Crown corporations (including, among others, Atomic Energy of Canada Limited)

This jurisdiction covers some 1,300,000 employees and their employers, and includes enterprises that have an enormous economic, social, and cultural impact on Canadians from coast to coast. The variety of activities conducted by the federally regulated sector, as well as its geographical spread and national significance, contribute to the uniqueness of the federal jurisdiction and the role of the CIRB, and pose particular challenges for the Board's work.

The Board has established a series of strategic objectives in support of its mandate, which include to:

- conduct all its processes in accordance with the standards of the *Code*;
- seek solutions to labour relations problems by determining the cause and nature of conflict and by applying the appropriate dispute resolution mechanism, including fact finding, mediation and adjudication;
- conduct its activities in a timely, fair and consistent manner;
- consult its clients on its performance and on the development of policies and practices;
- promote an understanding of its role, processes and jurisprudence through continuous client contact and a variety of information dissemination methods (Web-based and conventional publishing, Board presentations at various forums, 1-800 information request line, etc.);
- conduct its business and manage its resources in a manner that is fiscally sound, in accordance with the *Financial Administration Act* and the policies and directives of the central agencies of government;
- ensure continuous interaction with those utilizing Board services through meaningful communication and complaint processes.

2.2 Operating Environment

The last few years have witnessed significant developments and challenges in the sphere of labour relations in Canada and thus for the CIRB. Heightened competition, resulting from the globalization of markets, technological change, the volatility of national and international economies, and corporate mergers have all had an effect on employers, employees and their mutual relationship.

This is particularly evident in the federally regulated sector where the degree and rate of change has been largely unprecedented. Many of the industries, such as telecommunications and air transport, to name but two, have gone from highly regulated monopolistic or semi-monopolistic structures to a form that is more unregulated and competitive. This has resulted, for example, in an essentially regional company like BCTel to become TELUS, one of Canada's leading telecommunication companies in a relatively few short years. Also, many services that were once provided by the federal government, such as security and boarding at airports, have been commercialized. These profound changes associated with a workforce that is largely unionized have led to a situation where the Board is being increasingly called upon to resolve high profile and complex issues between bargaining parties, with substantial economic and social implications for the broader Canadian public.

Typical issues of continuing concern to the Board include:

- the need for assistance to be provided to companies and unions in resolving the labour relations implications of corporate mergers and take-overs — including the determination of bargaining unit structures, representation rights and the merger of collective agreements and seniority rights — notably in the airline and telecommunications industries;
- the acquisition and exercise of free collective bargaining rights, and the promotion of sound labour-management relations in a fair and transparent manner;
- the need to assure that collective bargaining between employers and unions is conducted fairly and in good faith;
- the scope of the duty of fair representation in respect of minority groups of employees;
- the determination of the levels of services required to be maintained during a work stoppage to ensure the protection of the health and safety of the Canadian public, particularly in such enterprises as airports, atomic energy production, and the air navigation system;
- the prompt consideration of situations in which illegal work stoppages or lockouts are alleged.

The complexity and implication of the issues facing federally regulated employers and unions require the Board to apply judiciously a wide range of knowledge and skills in industrial relations and administrative law in diverse contexts. The demand for

adjudicative services has thus been historically high, although declining to a more sustainable level over the last two years. Furthermore, the commitment of the Board to promote, wherever possible, the joint resolution of issues by the parties — along with clients' demands for the Board's assistance in mediating unresolved issues as an alternative to litigation — entails increasing demands on the Board's resources. Accordingly, the Board continues to place considerable emphasis on augmenting both its skill and resource levels to meet the needs of its clients.

2.2.1 Volume of Matters

The number of applications/complaints received by the Board soared in the years following the 1999 amendments to the *Code*, which widened the scope of matters that could be heard by the CIRB. Over the last five fiscal years, the CIRB has received an average of 898 applications per year, compared to the average of 765 for the previous five fiscal years, representing a 17.4 percent increase.

More recently, however, the volume of incoming matters has declined significantly. In 2004-05, the number of applications/complaints fell to 740 (see Chart 1), a drop of 81 matters when compared to 2003-04, and the lowest level since 1998-99. This also represents a volume that is considerably below the estimated core volume of approximately 820 to 850 applications/complaints per year.

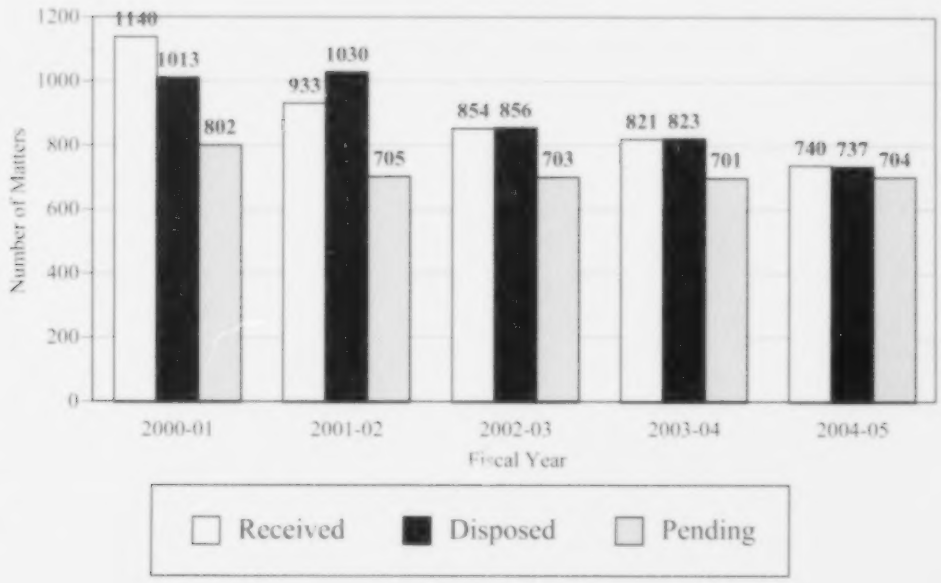
The reduction in incoming matters recorded in 2004-05 is largely the result of a substantial decrease in unfair labour practice (ULP) complaints. The number of ULP complaints, which typically represent approximately 44 percent of all matters received in a given year, declined to 286 in 2004-05; 72 less than in 2003-04.

In order to deal with the relatively high volume of incoming matters in the years following the 1999 *Code* amendments, the Board adopted a number of administrative measures and increasingly took advantage of the statutory provisions of the *Code*, which allow a broader variety of CIRB matters to be decided without an oral hearing and the more frequent use of single member panels. As a result, the Board has gradually expanded its use of in-camera proceedings by issuing decisions based upon written materials and submissions, which reduces traveling time and allows a more focused hearing process. These measures, along with other case management improvements such as the use of pre-hearing conferences, have allowed the Board to expedite the disposition of many matters.

While the Board has generally augmented its rate of matter disposition in recent years — it disposed of 892 matters per year on average in the last five fiscal years compared to only 715 matters in the previous five years — its rate of disposition declined to 737 in 2004-05 (see Chart 1), the lowest level since 1998-99. This decline in Board output can be attributed to a diminished adjudicative capacity in 2004-05. A less than full complement of Board Members as well as the serious illness of another, made it somewhat difficult to assign a Board panel to hear cases in many circumstances. As a

result, the number of pending matters remained constant, standing at just over 700 for the last four years (see Chart 1).

Chart 1 – Volume of Matters



2.2.2 More Complex Cases

In addition to the Board's reduced adjudicative capacity, the recent lower rate of matter disposition is also a consequence of the growing incidence of more complex matters before the CIRB, a situation that was expected and reported on in previous reports. Complex cases, which typically involve numerous sections of the *Code* as well as Charter issues, are both lengthier to process and require more of the Board's resources for their disposition. Table 1 indicates that complex cases have generally amounted to 90 matters or more a year over the last five fiscal years, and that their incidence as a proportion of the total number of disposed matters has increased from approximately 8 percent in 2000-01 to 13 percent in 2004-05. By comparison, complex cases accounted for less than 50 matters a year on average in the previous five fiscal years.

Similarly, the number of hearing days required to process these more complex matters has also increased, averaging 301 days a year over the last five fiscal years, compared to 112 days in the previous five fiscal years — a more than two and one-half time increase. Note that the substantial drop in the number of hearing days for more complex matters in 2004-05 is directly related to the reduced adjudicative capacity as noted above. This elevated incidence of complex matters obviously impacts on the volume of cases that can be disposed of with a given adjudicative capacity.

Table 1 - Number of Hearing Days for More Complex Cases

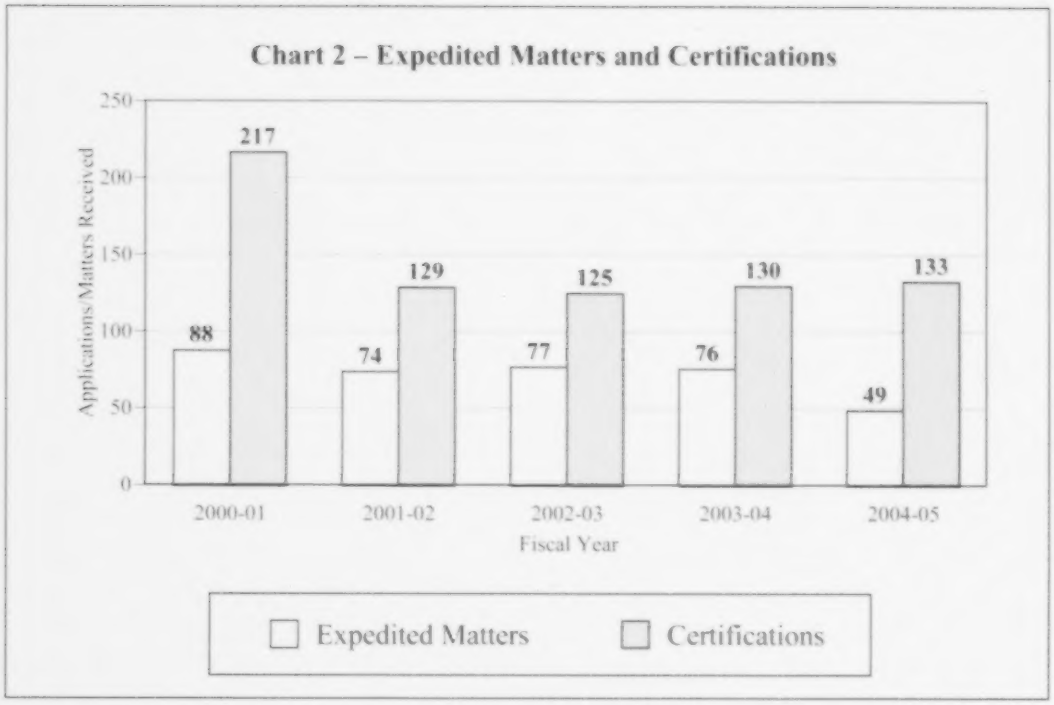
Matter	2000-01		2001-02		2002-03		2003-04		2004-05	
	Number of Cases	Hearing Days	Number of Cases	Hearing Days	Number of Cases	Hearing Days	Number of Cases	Hearing Days	Number of Cases	Hearing Days
Review of Bargaining Unit Structure	16	40	15	140	17	125	17	85	21	44
Single Employer	22	44	21	93	19	147	12	82	20	87
Sale of Business	29	40	49	75	34	108	33	79	34	73
Maintenance of Activities	15	25	21	43	28	55	28	119	19	1
Total	**82**	**149**	**106**	**351**	**98**	**435**	**90**	**365**	**94**	**205**

2.2.3 Expedited Matters

In addition to more complex cases, CIRB *Regulations* stipulate certain types of matters that require priority action. These cases include interim order/decision requests, requests to file Board orders in Court, referrals to the Board by the Minister of Labour and Housing relating to the maintenance of activities required during a legal work stoppage, applications for an invalid strike or lockout vote, applications for a declaration of unlawful strike or lockout, and unfair labour practice complaints respecting the use of replacement workers and dismissals for union activities. Such matters are scheduled, heard and decided in priority to other elements in the Board's caseload. Priority is also given to the processing and consideration of certification applications, and to any other matter where there appears to be a significant potential for industrial relations problems if there is a delay in its resolution, or where other identifiable factors require a matter to be promptly addressed.

The setting of priorities inevitably results in the deferral of less urgent matters. Scheduling pressures, consequent upon the volume and priority setting, can make very lengthy or complex matters — the kind of matters that are now typically scheduled for oral hearing at the Board — difficult to resolve expeditiously.

The number of matters requiring priority processing has also generally increased since the 1999 amendments to the *Code*, and now account on average for slightly more than 8 percent of all applications/complaints received over the last five fiscal years, as opposed to less than 3 percent in the five previous years. Chart 2 sets out the volume of expedited matters and certifications from 2000-01 to 2004-05.



2.2.4 Written Decisions

Another factor affecting the CIRB's workload has been the increased incidence of issuing more detailed written decisions. Uncertainties resulting from the new legislative provisions introduced in 1999, and the lack of jurisprudence in applying them have resulted in a situation where parties have been more prone to litigate many contentious matters. Furthermore, the disposition of more complex cases, which have recently increased as noted earlier, also frequently require more detailed decisions given their nature[1].

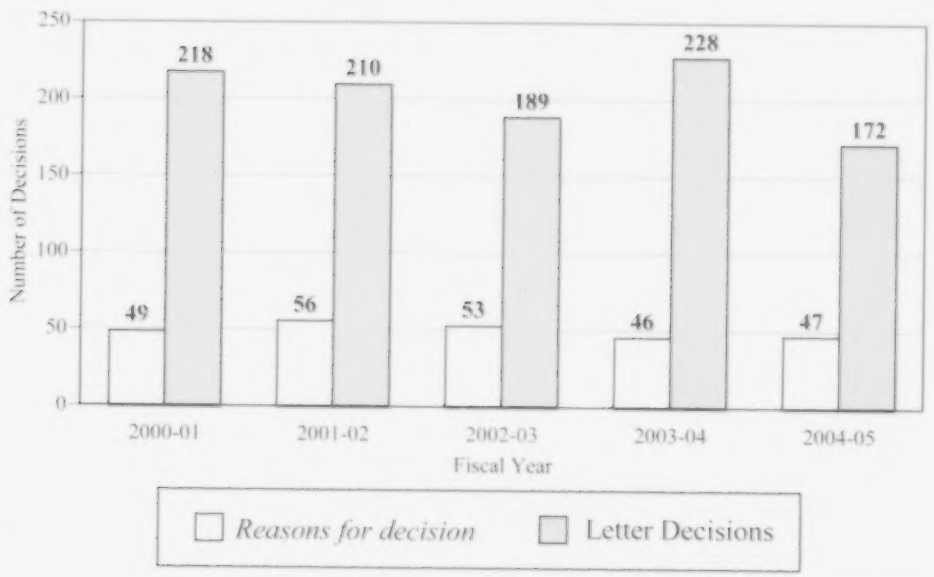
Together, these two factors have led to an increase in the need for the Board to interpret and apply the *Code* in matters involving provisions that were revised and/or added, which, in turn, is reflected in a significant increase in Board jurisprudence. These decisions serve both to resolve the issues relevant to complex circumstances and to clarify the way the *Code*, including the new *Code* provisions, will apply in evolving circumstances. In this respect, the Board strives to provide timely, good and legally sound decisions that are also consistent across similar matters in order to establish strong and clear jurisprudence, which in turn is expected to lessen applications to the Board for the reconsideration of prior decisions and reduce the likelihood of applications to the Federal Court of Appeal for a judicial review.

[1] The Board issues detailed *Reasons for decision* in matters of broader national significance and/or significant precedential importance. In other matters, more concise letter decisions help expedite the decision-making process, therein providing more timely industrial relations outcomes for parties.

The Board's experience of issuing *Reasons for decision* and letter decisions in the last five fiscal years is reflected in Chart 3. On average, the CIRB has issued approximately 50 of the more detailed *Reasons for decision* each year over the last five years, and generally more than 200 letter decisions, with a notable exception in 2004-05 given its reduced adjudicative capacity. The balance of matters are either withdrawn or disposed of by orders. In the previous five fiscal years, the Board issued an average of 38 *Reasons for decision* per year and 133 letter decisions.

See Section 4.3.1 for examples of illustrative specific Board decisions in 2004-05.

Chart 3 – Decisions



Section III. CIRB Performance and Achieved Outcomes

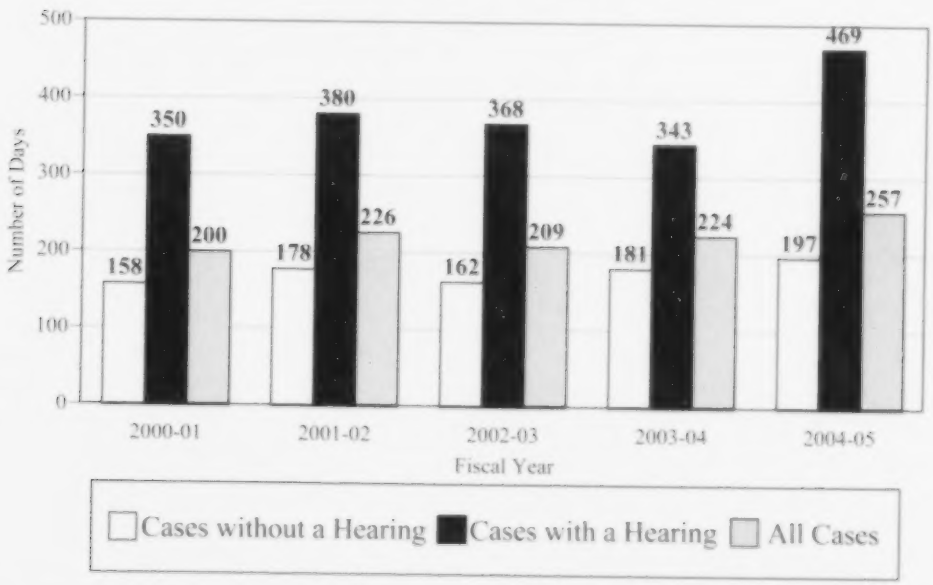
3.1 CIRB Performance

3.1.1 Processing Time

Despite the relatively high volume of matters in the years following the 1999 *Code* amendments and the increasing complexity of matters before the Board, the processing time required to complete a file — the time spent opening, investigating, mediating, hearing, where required, and deciding a case — has been rather stable on average over the last five fiscal years, notwithstanding the annual fluctuations. A notable exception is evident in 2004-05, however, where processing time increased noticeably, particularly for matters requiring a hearing (see Chart 4). This increase, as repeatedly mentioned previously, is directly the result of the Board's reduced adjudicative capacity in 2004-05, and relates to the decision-making time component of the total processing time (see below). On a positive note, the time required to prepare a file for the adjudicative process — including the investigation and, where applicable, mediation phases — has fallen to 81 days in 2004-05 from 117 days in 2000-01.

Overall, the Board's performance with respect to processing time has been relatively good, when viewed against the higher incidence of more complex matters, the general volume of incoming matters, the CIRB's adjudicative capacity and the level of expedited matters which invariably have the effect of lengthening the processing time of less urgent matters as the latter are deferred.

Chart 4 – Processing Time



3.1.2 Decision-making Time

One component of the overall processing time is the length of time required by a Board panel[2] to prepare and issue a decision, following the completion of the investigation and/or hearing of a matter. A panel may decide a case without a hearing on the basis of written and documentary evidence, such as investigation reports and written submissions, or may defer the decision until further evidence and information is gathered via a public hearing. Chart 5 presents the decision-making time for both types of decisions[3] for the last five fiscal years. The average decision-making time has seen a gradual increase since 2000-01 (note that the average of 52 days for 2000-01 was rather low when compared to the previous five-year average of 63 days).

The increase in decision-making time over the last five years can be largely traced to unfair labour practice (ULP) complaints, which comprise a significant proportion of the Board's matters. Average decision-making time for ULP complaints rose from 65 days in 2000-01 to 104 days in 2003-04 and then to 176 days in 2004-05. This increase reflects the fact that ULP matters usually represent less of a priority, and are thus often deferred in favour of other matters, which are considered to hold a more significant industrial relations importance. However, deferring these matters does not stop the clock on processing or decision-making time unless the deferral is not of the Board's making.

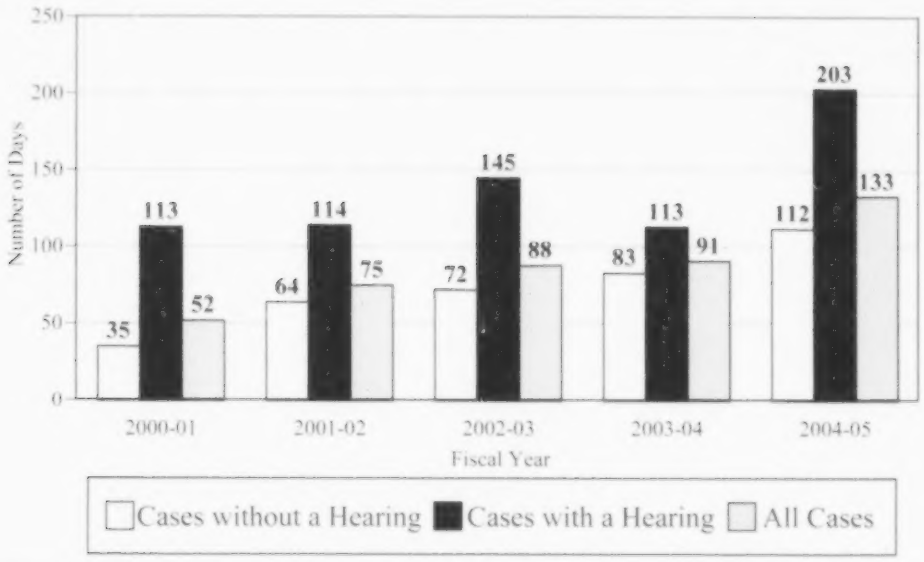
The average decision-making time for matters other than ULP complaints has been far more stable, notwithstanding annual variations, rising only slightly over the last five years, reflecting the increased complexity of matters before the Board.

---

[2] A panel is comprised of the Chairperson or a Vice-Chairperson for single member panels, or the Chairperson or a Vice-Chairperson and two members in a full panel.

[3] The Board measures its disposition time for cases decided with a public hearing from the date it reserves its decision (which generally coincides with the last day of the hearing) to the date the decision is issued to the parties. Where cases are decided without a public hearing, the disposition time is measured from the date the case is deemed to be "ready" for the Board's consideration to the date the final decision is issued.

Chart 5 – Decision-making Time



3.1.3 Mediation Services

Unfair labour practice (ULP) complaints continue to comprise a significant percentage of the CIRB's caseload. The Board disposed of 274 such complaints in 2004-05, representing 37 percent of all disposed matters. As noted earlier, this proportion is somewhat lower than usual since ULP complaints comprised about 45 percent of disposed matters on average in the previous four fiscal years. The CIRB continues to endeavour to assist the parties in reaching mediated solutions to these matters; last year, almost 54 percent of the cases were resolved without the need for Board adjudication.

3.1.4 Judicial Reviews

Another measure of the CIRB's performance, as well as a mesure of the quality of its decisions, is the frequency of applications for judicial reviews of Board decisions to the Federal Court, and the percentage of decisions upheld by the court. In this respect, the CIRB has performed exceptionally well over the last five years.

Table 2 indicates that 32 judicial reviews were filed in 2004-05, representing 4.3 percent of all matters disposed by the Board in that year. This is the highest incidence of judicial reviews in the last five fiscal years, just above the previous high of 4 percent recorded in 2003-04. From 2000-01 to 2002-03, less than 3 percent of matters were subject to a judicial review as shown in Table 2. With respect to the outcome of the reviews before the Federal Court, other than in 2000-01, a year when new *Code* provisions were being

applied, the Board's decisions have been upheld by the Federal Court in more than 96 percent of cases, even attaining 100 percent in 2001-02 and 2004-05.

Table 2 - Applications for Judicial Review

	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Matters Disposed by CIRB	1003	1044	860	823	737
Judicial Reviews Filed	29	29	22	33	32
Percent Reviewed (%)	2.9	2.8	2.6	4.0	4.3
Reviews Disposed	29	25	26	27	31
Reviews Granted	3	0	1	1	0
Reviews Dismissed	10	11	11	12	18
Reviews Withdrawn	16	14	14	14	13
Decisions Upheld (%)	89.7	100	96.2	96.3	100

See Section 4.3.1 for examples of illustrative judicial reviews in 2004-05.

3.2 Achieved Outcomes

The key strategic outcome of the Board is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls under the federal jurisdiction, by interpreting and applying the *Code* in a manner that supports and promotes free collective bargaining and the constructive settlement of disputes in an effective, fair and timely manner.

That being said, it is clear that when the Board receives an application or complaint, it is usually because there is some form of unresolved conflict or problem that the involved parties have been incapable of resolving on their own. By resolving the matter, through mediation or by issuing a decision, the Board effectively and directly contributes to its strategic outcome. It is important in this respect to emphasize that the impact of the work of the CIRB can be both broad-ranging and significant. The Board's decisions and mediation efforts often affect in very tangible ways the working lives of thousands of Canadians, the economic position of leading Canadian corporations, and the general well-being of the Canadian public.

The Board also contributes, in an indirect but no less effective manner, to effective industrial relations in the federal jurisdiction. Each time it issues a decision, the Board adds to its growing and diverse jurisprudence, which is widely disseminated to the industrial relations community. Clear and consistent jurisprudence provides an environment where potential litigants are more likely to resolve matters on their own than to bring the matter before the Board. It is, however, difficult to ascribe a quantitative measure to this.

In support of meeting its strategic outcome, the CIRB has undertaken and/or achieved the following:

- The CIRB has issued more than 219 written decisions, providing guidance and jurisprudence, not only to the parties involved in specific applications but also to the broader industrial relations community. (A summary of some CIRB key decisions rendered in 2004-05 is provided at Section 4.3.1).

- At the same time, the CIRB has continued to focus on its mediation and alternative dispute resolution services to employers, unions and employees. This, as mentioned above, has resulted in the resolution of 54 percent of complaints received by the Board without the need for a costly hearing or a written decision. The CIRB is presently looking at ways to bring mediation at every stage of the process as provided for in section 15.1(1) of the *Code*, in order to facilitate and further accelerate the processing of matters.

- The CIRB continued to revise and update its Web site[4] in order to make more information about the Board — including its decisions — more widely available and accessible to the Canadian public.

- Through its 1-800 information hotline, the CIRB received more than 6,300 various information requests. Although slightly more than 51 percent of the requests concerned a matter relating to another jurisdiction (either a provincial ministry of labour, a provincial labour relations board or Human Resources and Skills Development Canada), which are easily redirected, this still leaves close to 3,100 inquiries that needed a more involved response. Requests for information generally pertain to case hearing dates, documents or decisions on file, Board statistics and other various matters.

- CIRB members and staff have made presentations and addresses at a number of industrial relations conferences and seminars across Canada. These have been directed at improving ongoing contact with and feedback from the Board's stakeholder communities.

- Following Treasury Board approval for temporary resources aimed at improving the Board's technological capabilities, the CIRB is well on its way to complete and implement its Information Technology Renewal plan, which will provide: a much needed enhancement to its electronic case management system to replace the current obsolete system; an integrated document and information management system; videoconferencing capabilities; a comprehensive and dynamic CIRB intranet; secure remote access to CIRB databases for Board members and staff; and an examination of the potential for electronic filing of applications and documents. These initiatives will greatly enhance the efficiency of CIRB operations and its capacity to comply with the "Government On-Line" mandate.

- The CIRB undertook a review of its general internal case processing practices with a view of gaining workflow efficiencies and reducing total processing time of cases. A number of measures were investigated, and a pilot project has since been put into place, which will assess the possible impact of shifting some responsibilities and distributing the workload differently.

- Over the last year, the CIRB established a Certification Process Review Committee, which examined the particularities of the Board's certification process and recommended concrete actions in order to meet the goal of reducing processing time for this type of matter. The suggested measures have been tested on pilot cases, and were fully implemented on April 1, 2005. Under the new measures, the timeframe for processing regular standard certification applications — those that appear to clearly meet the requirements of the *Code* and that are not associated with another matter — should be significantly reduced.

---

[4] http://www.cirb-ccri.gc.ca

- The CIRB also created a Duty of Fair Representation (DFR) Process Review Committee in 2004-05. DFR complaints, which are the largest component of ULP complaints, are complaints filed by union members against their union, or their representatives, for neglecting to properly represent them with respect to their rights under the collective agreement. These complaints comprise a significant percentage of the CIRB's caseload, representing slightly more than 20 percent of incoming matters on average over the last five fiscal years.

The CIRB is currently looking at various best practices used by provincial labour tribunals as well as other measures that could simplify and greatly shorten the disposition of DFR complaints. Final recommendations are expected in 2005-06.

- In the fall of 2004, the Chairperson of the CIRB established a Client Consultation Committee, as part of the Board's strategic objective of strengthening linkages and obtaining feedback from its client communities. Mr. Michael McDermott, former Senior Assistant Deputy Minister of the Labour Program at Human Resources Development Canada, chairs the committee, and membership is composed of representatives selected by the CIRB's major client communities, including the Federally Regulated Employers - Transportation and Communication (FETCO), the Canadian Labour Congress (CLC), the Confédération des syndicats nationaux (CSN), the Canadian Association of Labour Lawyers (CALL) (representing labour side counsel) and the Canadian Association of Counsel to Employers (CACE) (representing employer side counsel). The committee is expected to present recommendations to the CIRB's Chairperson on ways in which the CIRB can best meet the needs of its clients.

- The CIRB has continued the development of information circulars and practice notes to provide clear and concise summaries of Board practices to its clients and the general public. In essence, information circulars and practice notes are meant to increase the accessibility and transparency of Board processes by providing common-language instructions respecting the interpretation and application of the *Code* and *Regulations*. The information circulars, it is expected, will make the Board's processes easier for clients to understand and manage, and ensure that the substance of matters can be more easily and quickly addressed. They are also expected to allow pre-hearing procedures to continue to reduce the actual time required in the hearing process by ensuring that pre-hearing information disclosure processes are as effective as possible and that preparation for all matters scheduled for hearing is as complete as possible.

- To ensure the best possible management and governance of the CIRB, the Board has actively embarked on the various modern management initiatives sponsored by the Treasury Board. A number of assessment activities were undertaken, and action plans for each initiative were developed or will be finalized. The Board hopes that these initiatives will ultimately further help it in improving its processes and in better managing its resources.

Section IV. Supplementary Information

4.1 Organizational Information

4.1.1 Mandate, Role and Responsibilities

The *Constitution Act, 1867*, provides that provincial jurisdiction extends over "Property and Civil Rights," meaning that the negotiation of collective agreements containing terms and conditions of employment for employees is regulated by the provinces. The Constitution, however, assigns exclusive jurisdiction to Parliament over specific sectors of the economy, and as such, it has seen fit to enact laws regulating employment matters within those sectors that have constitutionally been reserved to it. Laws governing the federal jurisdiction are contained in the *Canada Labour Code*, which is divided into three parts:

Part I – Industrial Relations
Part II – Occupational Health and Safety
Part III – Labour Standards

Part I of the *Code* sets out the terms under which trade unions may acquire the legal right to represent employees in the negotiation of collective agreements with their employer. It also delineates the process under which collective bargaining takes place and provides remedies to counter infractions committed by any party subject to the *Code*'s provisions.

Part I of the *Canada Labour Code* had remained virtually unchanged since 1972. However, with the coming into force on January 1, 1999 of Bill C-19, an *Act to amend the Canada Labour Code* (Part I), R.S. 1998, c. 26, significant changes were made to the *Code* in an effort to modernize it and improve the collective bargaining process for federally regulated industries. The *Act* replaced the Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board as an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Health and Safety, of the *Canada Labour Code*.

The Canada Industrial Relations Board's ***mandate*** *is to contribute to and to promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.*

In support of its mandate, the Board established the following vision and values:

- decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner;
- successful resolution of cases through appropriate dispute resolution mechanisms;
- an involved and well-informed labour relations community;
- effective *Regulations* and practices developed through consultation with clients.

In the discharge of its mandate and the exercise of its powers, the Board aims to be progressive and innovative, efficient and effective, open and accountable. The working environment at the Board promotes learning and development, harmony, teamwork and respect.

The Board's **role** is to exercise its powers in accordance with the Preamble and provisions of the *Code*, which state that Parliament considers "the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all." To that end, the Board aims to be responsive to the needs of the industrial relations community across Canada.

4.1.2 Departmental Organization

The Board, as provided for in the *Code*, is comprised of the Chairperson, two or more full-time Vice-Chairpersons, not more than six full-time Members (of which not more than three represent employers and not more than three represent employees) and any other part-time Members (representing, in equal numbers, employees and employers) necessary to discharge the responsibilities of the Board. All are appointed by the GIC: the Chairperson and the Vice-Chairpersons for terms not to exceed five years, the Members for terms not to exceed three years. (Information on Board members can be found at www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index_e.html).

The Chairperson is the chief executive officer of the Board. The provisions of the *Canada Labour Code* assign to the Chairperson supervision over, and direction of, the work of the Board, including:

- the assignment and reassignment to panels of matters that the Board is seized of;
- the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;
- the determination of the date, time and place of hearing;
- the conduct of the Board's work;
- the management of the Board's internal affairs;
- the duties of the staff of the Board.

The Board's headquarters are located in the National Capital Region. Support to the Board is provided by the Executive Director, reporting directly to the Chairperson. The Executive Director is responsible for regional operations, case management, client and corporate services, financial services and human resources. The Legal Services Branch provides legal assistance as required by the Board and its units and the General Counsel also reports directly to the Chairperson of the Board.

The Board also has five regional offices in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto and Vancouver, with a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed by labour relations professionals and case management teams. Each regional office is headed by a regional director, who reports to the Executive Director in Ottawa.

4.1.3 To Contact the Board

Toll-free: 1-800-575-9696
TTY: 1-800-855-0511
E-mail: info@cirb-ccri.gc.ca
Web site: www.cirb-ccri.gc.ca

Further information on how to contact the regional offices can be found at www.cirb-ccri.gc.ca/contact/index_e.html.

4.2 Financial Performance Summary and Summary Tables

4.2.1 Financial Performance Summary

The total authorities granted to the Board were approximately $234,000 more than originally planned. The additional authorities consisted mainly of:

- $540,000 carried over from previous fiscal years;
- $68,000 to offset employee salary increases as a result of collective bargaining;
- A reduction of $372,000 in the allowance for the contribution to employee benefits.

Actual spending represented 95% of authorized amounts. The surplus was due mainly to a decrease in the volume of cases (which resulted in lower travel costs, reduced use of the services of part-time Members, and a decrease in other expenses inherent to the conduct of work, etc.) and GIC appointees and employees positions left vacant.

4.2.2 Financial Summary Tables

The following tables are applicable to the Board:
Table 1 – Comparison of Planned to Actual Spending (incl. FTEs)
Table 2 – Program by Activity
Table 3 – Voted and Statutory Items
Table 4 – Net Cost of CIRB
Consolidated Report – Special Travel Policy

Table 1 – Comparison of Planned to Actual Spending (incl. FTEs)

This table offers a comparison of the Main Estimates, Planned Spending, Total Authorities, and Actual Spending for the most recently completed fiscal year, as well as historical figures for Actual Spending.

(S thousands)	2002-2003 Actual Spending	2003-2004 Actual Spending	2004-2005 Main Estimates	2004-2005 Planned Spending	2004-2005 Total Authorities	2004-2005 Actual Spending
Administration and interpretation of Part I (Industrial Relations) and certain provisions of Part II (Occupational Health and Safety) of the *Canada Labour Code*	13,351.2	12,934.4	12,220.0	12,947.0	13,181.3	12,439.3
Total	**13,351.2**	**12,934.4**	**12,220.0**	**12,947.0**	**13,181.3**	**12,439.3**
Total	**13,351.2**	**12,934.4**	**12,220.0**	**12,947.0**	**13,181.3**	**12,439.3**
Less: Non-respendable Revenue*	-2.5	-1.2	0.0	-4.0	-	-0.9
Plus: Cost of services received without charge	2,390.2	2,868.7	2,240.9	2,240.9	2,462.5	2,462.5
Net Cost of the CIRB	**15,738.9**	**15,801.8**	**14,460.9**	**15,183.9**	**15,643.8**	**14,900.9**
Full-Time Equivalents	**114**	**120**		**119**		**105**

* The non-respendable revenue consists essentially of fees collected for access to information requests and parking fee reimbursements.

Table 2 – Program by Activity

The following table provides information on how resources are used for the most recently completed fiscal year.

2004-2005				
(S thousands)	Budgetary			
Program Activity	**Operating**	**Total: Gross Budgetary Expenditures**	**Less: Respendable Revenue**	**Total: Net Budgetary Expenditures**
Administration and interpretation of Part I (Industrial Relations) and certain provisions of Part II (Occupational Health and Safety) of the *Canada Labour Code*				
Main Estimates	12,220.0	12,220.0	0.0	**12,220.0**
Planned Spending	*12,947.0*	*12,947.0*	*0.0*	***12,947.0***
Total Authorities	13,181.3	13,181.3	0.4	**13,180.9**
Actual Spending	*12,439.3*	*12,439.3*	*0.0*	***12,439.3***

Table 3 – Voted and Statutory Items

This table explains the way Parliament votes resources to the CIRB and basically replicates the summary table listed in the Main Estimates. Resources are presented to Parliament in this format. Parliament approves the voted funding and the statutory information is provided for information purposes.

(S thousands)		2004-2005			
Vote or Statutory Item	**Truncated Vote or Statutory Wording**	**Main Estimates**	**Planned Spending**	**Total Authorities**	**Actual Spending**
10	Program Expenditures	10,547.0	11,233.0	11,840.6	11,098.9
(S)	Contribution to Employee Benefit Plans	1,673.0	1,714.0	1,340.3	1,340.3
(S)	Crown Assets Surplus	0.0	0.0	0.4	0.0
	Total	**12,220.0**	**12,947.0**	**13,181.3**	**12,439.3**

Table 4 – Net Cost of the CIRB

This table is designed to show the net cost of the CIRB. It begins with the actual spending and adds services received without charge, and then adds or subtracts respendable and non-respendable revenue to arrive at the net cost of the CIRB.

($ thousands)	**2004-2005**
Total Actual Spending	12,439.3
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1,855.0
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	606.3
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	1.2
Less: Non-respendable Revenue	-0.9
2004-2005 Net Cost of the CIRB	**14,900.9**

Consolidated Report – Special Travel Policy

The CIRB's Travel Policy complies with the Treasury Board Travel Directive with respect to its application to all Board staff and GIC appointees. In the case of GIC appointees, the CIRB generally adheres to the Special Travel Authorities applicable to GICs, as set out in the Treasury Board Travel Directive, with certain restrictions with respect to meal allowances and accommodation and the directives on business class air travel.

4.3 Illustrative Specific Board Decisions and Judicial Reviews

4.3.1 Illustrative Specific Board Decisions

Transport Besner Inc. et autres (2004), as yet unreported CIRB decision no. 285

The Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) was the certified union to represent all drivers working for Transport Besner. The CSN entered into a collective agreement with Transport Besner, which expired on May 31, 2002. The "Besner Group" owned Transport Besner, Besner Network and two sister companies, Besner Central and Besner Atlantic.

The CSN filed an application for a declaration of single employer pursuant to section 35 of the *Code*. In the alternative, the union sought a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code* between Transport Besner and the two sister companies, Besner Central and Besner Atlantic. On December 20, 2002, the negotiations to enter into a new collective agreement between Transport Besner and the CSN failed. On December 23, 2002, Transport Besner permanently closed its doors.

The Board concluded that the partial transfer of Transport Besner's activities to Besner Atlantic and Besner Central from the fall of 2002 until the closure of Transport Besner on December 23, 2002 constituted a sale of business pursuant to section 44 of the *Code*. The Board mentioned that the union's bargaining rights associated with Transport Besner's still current activities must be maintained despite the closure of December 23, 2002. The Board also declared that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constituted a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*.

An application for judicial review is pending before the Federal Court of Appeal.

Virginia McRaeJackson et al., [2004] CIRB no. 290

The Board, in addressing two section 37 complaints, decided to issue a decision that would serve as a reference for the labour relations community in dealing with future duty of fair representation complaints.

The Board set out a very comprehensive review of the Board's jurisprudence regarding the duty of fair representation complaints alleging violation of section 37 of the *Code*. The decision clarifies the duty of fair representation, the duties and responsibilities of the complainants and unions under the *Code*, the role of the employer in section 37 complaints, the role of the Board in considering complaints of a breach of the duty of fair representation, the available remedies, as well as the issue of the right to a hearing.

Relying on that analysis, the Board, in the first complaint, found no basis for a finding of discriminatory conduct by the union such that the refusal of the union to file the grievances was reasonable in the circumstances. In the second complaint, the Board

found that the complainant failed to establish a *prima facie* case of union conduct that violated the *Code*. Both complaints were dismissed.

Grace Bingley (2004), as yet unreported CIRB decision no. 291

The complainant, Ms. Grace Bingley, filed a complaint pursuant to section 37 of the *Code* following her union's (Teamsters Local Union 91) refusal to refer her grievance to arbitration. In 1999, she was diagnosed with an illness, which, according to repeatedly issued opinions of her doctor, would require temporary accommodation in her work hours in order for her to safely function in her job. No accommodation was reached and the employer in turn dismissed Ms. Bingley. After some consideration, the union opted not to file a grievance in the matter. The case then centered around the standard required of a union where it is alleged that the duty to accommodate a disabled employee has been breached.

The Board stated that the duty of fair representation gives the union a wide berth to work out an accommodation arrangement with the employer but unions are required to take an extra measure of care and assertiveness in representing employees alleging human rights violations and discrimination. The Board found that the union's actions in discrediting the request for accommodation were discriminatory and in bad faith and violated the duty of fair representation.

The Board set out non-exclusive criteria as guidelines in evaluating the union's conduct in such cases. The Board ordered that the union pay $5,000 as reimbursement for costs incurred by the complainant and ordered the parties to come to a settlement on an appropriate redress, failing which the Board would reopen the matter.

Hudson Bay Port Company (2004), as yet unreported CIRB decision no. 296

The Public Service Alliance of Canada (PSAC) asked the Board to issue an order imposing a binding method of resolution, pursuant to section 87.7(3) of the *Code* or any other section deemed suitable by the Board, upon the PSAC and the Hudson Bay Port Company (HBPC), in order to determine all outstanding issues at the bargaining table. The HBPC operates a licensed grain terminal and transfer elevator on the Hudson Bay in Churchill, Manitoba. The PSAC argued that if the employees are effectively denied the right to strike pursuant to section 87.7(1), they should be provided access to a dispute resolution mechanism pursuant to section 87.7(3).

The Board declined to issue an order imposing a binding method of dispute resolution on the parties, pursuant to section 87.7(3) of the *Code*, as the Board was unable, on the information before it, to determine whether the HBPC was, for the purposes of section 87.7(1), an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industries. The Board was not satisfied it had jurisdiction under section 87.7(3) to issue a binding arbitration order. The Board was not able to find other sections of the *Code* that would

authorize the issuance of such an order. The Board also found there were no exceptional or compelling facts that would have justified such an intrusive order, even if the *Code* had authorized its imposition.

PCL Constructors Northern Inc. (2005), as yet unreported CIRB decision no. 306

This was an application for reconsideration filed by PCL Constructors Northern Inc. (PCL) requesting the reconsideration of the Board's decision in *PCL Constructors Northern Inc.* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 294. In the matter before the original panel, PCL requested that the Board rescind the union's certification order on the basis that the union had abandoned its bargaining rights. The original panel did not grant PCL's request, but rather issued a revised certification order reflecting the sale of business.

In the reconsideration application, PCL alleged that the Board made an error of law and policy in finding that the Board did not have the power to consider bargaining rights to have ceased due to abandonment. The reconsideration panel reviewed the jurisprudence on the doctrine of abandonment and also discussed the policy considerations with respect to abandonment. In light of its analysis, the Board determined that there were ample policy considerations to support the recognition of abandonment. It stated that it should maintain its course and leave the door open to allow abandonment as a means under the *Code* by which a trade union may lose its bargaining rights. Accordingly, the Board stated that it can use its discretionary power under section 18 to rescind or vary a trade union's bargaining rights. The Board granted the reconsideration application and remitted the matter back to the original panel for redetermination on the merits.

Canadian Broadcasting Corporation (2005), as yet unreported CIRB decision no. 307

The Canadian Broadcasting Corporation, French network (SRC) filed an application under section 18.1 of the *Code* for a review of the structure of the bargaining units at the French network. The SRC alleged that changes to the corporation had rendered the four bargaining units outdated, and thus no longer appropriate for collective bargaining. The SRC sought the creation of a single bargaining unit as in the English network of the Canadian Broadcasting Corporation.

The majority of the Board panel dismissed the employer's application and concluded that the existing structure was functional. The Board, in considering the abundant evidence, was not persuaded that the combination of technological changes, competition, budget cuts and the complexity arising from the need to deal with four bargaining units have had such an impact on the French network's labour relations to warrant a review of the bargaining unit structure. It concluded that in the presence of the clearly expressed wishes of all the employees, the employer has the right to require a structure of bargaining units that is functional, but not the structure that it finds most convenient. The majority also

mentioned that the labour relations circumstances at the French network were not identical to those at the English network.

The dissenting member would have granted the SRC's application. The member concluded that the employer had in fact presented a substantial amount of evidence that supported the need to review the structure of the four units and established that the SRC is having the same problems in the French network as it had in the English network. The dissenting member concluded that the bargaining unit structure was no longer appropriate for collective bargaining as it impacted greatly on the SRC's ability to be effective, competitive, productive and economical.

An application for judicial review is pending before the Federal Court of Appeal.

Coastal Shipping Limited (2005), as yet unreported CIRB decision no. 309

The decision stems from an application by the Seafarers' International Union of Canada (SIU) under section 24 of the *Code* to be certified as the bargaining agent for a unit of unlicensed seafarers employed on vessels owned and operated by Coastal Shipping Limited, which was granted by the Board. The Board held that while it felt that the granting of this certification order in this case was standard, it would issue this decision to restate to the labour relations community at large the Board's general practices and procedures upon receiving certification applications pursuant to section 24 of the *Code*.

The Board reiterated its longstanding practices of not conducting oral hearings in certification applications and of communicating its reasons for decision in the body of the certification order in the vast majority of cases. It also discussed its statutory duty to certify where all statutory requirements for certification are satisfied. The Board was of the view that there were no unusual circumstances in the present case to justify or obligate the Board to provide additional reasons for its decision. However, to assist the parties, it briefly explained its reasoning for each determination made in reaching its decision to certify.

4.3.2 Judicial Reviews

Canadian Auto Workers, Local 2213 v. *National Automobile, Aerospace Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW-Canada)*, nos. A-261-03 and A-36-04, judgment delivered, October 22, 2004 (F.C.A.)

A reconsideration panel of the Board confirmed an original Board order incorporating the arbitration award of Arbitrator Jolliffe into a Board order, as a resolution to the seniority integration of the former CAIL and Air Canada customer sales and services employees, following the merger of the two airlines.

The Court was asked to quash both the reconsideration decision *(Air Canada* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 289) and the order itself. The Jolliffe Award directed that the seniority lists be dovetailed on the basis of the seniority dates employees brought with them to the merger of the two airlines. The Court stated that while there is no "silver bullet" and no "magic formula" when deciding upon the integration of seniority, a fair, equitable and flexible approach that considers the particular circumstances of each case appears to be accepted as a "principle." After confirming the Board's reasoning on the impact of dovetailing and the date of integration, the Court concluded that the Board's finding was not irrational. As the appropriate standard of review to apply in the circumstances was patent unreasonableness, the Court was not convinced that the Board's decision was patently unreasonable and dismissed the application.

Télé-Mobile Company / Société Télé-Mobile, TM Mobile Inc. et al. v. *Telecommunications Workers Union et al.*, A-327-04, December 16, 2004 (F.C.A.)

In the context of a corporate acquisition and restructuring, the Board determined that a single bargaining unit comprising both landline and mobility employees remained appropriate. As a result of this determination, certain employees were automatically (without assessing their wishes) included within the existing unit.

The Court considered whether the Board erred in including the employees of the acquired companies in the bargaining unit to which the employees of the acquiring company belong without ascertaining the wishes of the employees to be included. The Court concluded that the Board did not exceed its jurisdiction in doing so. The inclusion of the new employees did not constitute a radical change nor did it affect the nature of the existing bargaining unit. The criterion of employee wishes was complied with because the number of new employees to be included would not be sufficient to erode the union's majority support within the existing single unit. Furthermore, the new employees were not deprived of the freedom of association under the *Charter*, as employees were not required to join the union beyond mere inclusion in the bargaining unit and the payment of dues.

An application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was dismissed with costs on June 30, 2005.

Marine Atlantic Inc. v. *Canadian Marine Officers' Union (CMOU)*, judgment rendered from the bench, A-302-03, November 30, 2004 (F.C.A.)

This decision concerned an application filed pursuant to section 87.4(4) of the *Code* involving a question respecting the application of section 87.4(1) of the *Code* with respect to the maintenance of activities. The union requested that the Board determine the level of ferry service to be maintained in the event of a strike or lockout. A preliminary constitutional question arose out of an alleged conflict between the provisions of the *Code* and the *Terms of Union*. The Board found that the two statutory provisions did not

come into direct conflict. It therefore dismissed the preliminary question and indicated that it would proceed to hear the parties on the merits of the application (*Marine Atlantic Inc.*, [2003] CIRB no. 232; 103 CLRBR (2d) 186; and 2003 CLLC 220-068). Upon hearing the parties, the Board ordered, on November 23, 2003, that there was to be no reduction in the ferry service at any time of the year if a strike or lockout occurred on the basis that any reduction or interruption of the service would cause hardship to the people of Newfoundland.

The Federal Court of Appeal indicated that the Board's November 2003 decision rendered moot the application for judicial review with respect to the preliminary constitutional question. Consequently, it stated that it would not exercise its judicial discretion to decide such a moot matter with respect to an important question of constitutional law, despite the fact that it may arise in subsequent proceedings. The Court therefore dismissed with costs the application for judicial review.

Air Canada Pilots Association v. *Air Line Pilots Association and Air Canada*, A-106-04, judgment delivered, February 14, 2005 (F.C.A.)

The Federal Court of Appeal dismissed the application for judicial review of the Board's decision in *Air Canada*, [2004] CIRB no. 263 concerning the pilots' seniority integration list, in which the Board had deferred to arbitrator Keller's conclusions.

The applicant raised two grounds for judicial review, first claiming that the Board ignored the legitimate expectations of the parties with respect to conducting a review of the substance of the Keller award and second, alleging that the Board erred in its decision because it considered the applicant's motives, as well as the length of the dispute between the parties and the probability of judicial review. The Court stated that the parties had agreed to have the seniority issue arbitrated by arbitrator Keller and that a protocol was established setting out the conditions and terms of the arbitration. Such terms included that the parties would be bound by the seniority list established by the arbitrator, as his award would be final and binding, and that they would not be able to have the award reviewed or reconsidered. The parties also agreed that they could not be called upon to make submissions on the review even if the Board took it upon itself to review the award. Only judicial review rights were reserved by the parties.

The Court concluded that there was no merit in the applicant's first ground for judicial review claiming that the Board ignored the legitimate expectations of the parties with respect to conducting a review of the substance of the Keller award. As for the second ground, the Court agreed with the Board's decision that its intervention was not necessary or justified.

BUDGET DES DÉPENSES

Conseil canadien des relations industrielles

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2005

No de catalogue BT31-4/19-2005
ISBN 0-660-62904-6

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à www.tbs-sct.gc.ca
Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste
auprès des Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp . Les lecteurs qui désireraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internent précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Conseil canadien des relations industrielles
Rapport sur le rendement

pour la période se terminant
le 31 mars 2005

Approuvé par: _____

L'honorable Joseph Frank Fontana
Ministre du Travail et du Logement

Table des matières

Section I. Survol 1

1.1 Message du président 1
1.2 Déclaration de la direction 2
1.3 Renseignements sommaires 3
1.4 Modèle logique de haut niveau 4

Section II. Contexte stratégique et environnement opérationnel 7

2.1 Contexte et historique 7
2.2 Environnement opérationnel 9
2.2.1 Volume d'affaires 10
2.2.2 Affaires plus complexes 11
2.2.3 Affaires prioritaires 12
2.2.4 Décisions écrites 13

Section III. Rendement du CCRI et résultats atteints 17

3.1 Rendement du CCRI 17
3.1.1 Délai de traitement 17
3.1.2 Temps pour rendre les décisions 18
3.1.3 Services de médiation 19
3.1.4 Demandes de contrôle judiciaire 20
3.2 Résultats atteints 21

Section IV. Renseignements supplémentaires 25

4.1 Renseignements sur l'organisation 25
4.1.1 Mandat, rôle et responsabilités 25
4.1.2 Organisation du Conseil 26
4.1.3 Pour communiquer avec le Conseil 27
4.2 Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires 28
4.2.1 Aperçu du rendement financier 28
4.2.2 Tableaux financiers sommaires 28
4.3 Décisions caractéristiques du Conseil et demandes de contrôle judiciaire 32
4.3.1 Décisions caractéristiques du Conseil 32
4.3.2 Demandes de contrôle judiciaire 36

Section I. Survol

1.1 Message du président

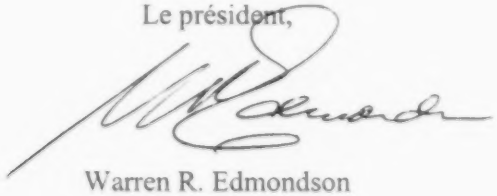
Je suis heureux de présenter au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes le septième rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) pour la période se terminant le 31 mars 2005.

Bien que la demande de services du CCRI ait atteint des sommets inégalés depuis l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code canadien du travail* en 1999, la charge de travail du Conseil a diminué au cours des derniers exercices financiers et le volume d'affaires continue de décroître. Le Conseil y a donc vu l'occasion de réduire l'arriéré d'affaires qui persiste depuis plusieurs années. Toutefois, la complexité croissante des affaires à trancher, qui témoigne du dynamisme de la scène canadienne des relations du travail, et la capacité décisionnelle réduite du Conseil ont fait en sorte que le nombre d'affaires tranchées par le CCRI en 2004-2005 est beaucoup moins élevé que dans les exercices précédents.

Le CCRI a entrepris un certain nombre d'initiatives en 2004-2005 en vue d'améliorer le taux d'affaires tranchées et d'atteindre l'objectif qu'il s'est fixé de réduire le volume d'affaires en instance. Les améliorations apportées d'abord aux processus opérationnels internes généraux ainsi qu'au traitement de certains types d'affaires, telles que les demandes d'accréditation et les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, devraient avoir une incidence positive sur le rendement du Conseil dans les prochaines années. En outre, le CCRI aura bientôt achevé le renouvellement de ses systèmes de technologie de l'information, lesquels devraient aussi lui permettre de traiter plus efficacement les diverses affaires dans l'avenir. Enfin, le Conseil a créé un comité de consultation de la clientèle, dans le cadre de son objectif stratégique de consolider ses liens avec sa clientèle et d'obtenir de la rétroaction. Le comité est composé d'un nombre égal de représentants des milieux patronal et syndical auxquels le Conseil offre ses services. Le comité doit présenter ses recommandations sur les divers moyens à mettre en oeuvre pour mieux répondre aux besoins de la clientèle à l'automne de 2005.

Je suis extrêmement fier des réalisations du Conseil et de son personnel; nous demeurons fermement déterminés à continuer de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les entreprises relevant de la compétence fédérale de manière aussi efficace et efficiente que possible.

Le président,



Warren R. Edmondson

1.2 Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2004-2005 du Conseil canadien des relations industrielles.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*:

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans le guide;
- Il est fondé sur la structure de secteur d'activités approuvée du ministère;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées et approuvées dans les Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Nom: Warren R. Edmondson
Titre: Président

1.3 Renseignements sommaires

Raison d'être – Le Conseil canadien des relations industrielles a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada en administrant de manière impartiale, efficace et adéquate les règles de conduite auxquelles sont assujettis les syndicats et les employeurs dans leurs activités de représentation et de négociation. Pour atteindre ce résultat stratégique, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière rapide et équitable.

Total des ressources financières

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
12 947,0	13 181,3	12 439,3

Total des ressources humaines

Prévues	Réelles	Différence
119	105	-14

1.4 Modèle logique de haut niveau

Le Conseil a un résultat stratégique dont le total des dépenses réelles est de 11 098 931 $.

Résultat stratégique	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources * (000)	(%)
relations du travail harmonieuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada en administrant de manière impartiale, efficace et adéquate les règles de conduite auxquelles sont assujettis les syndicats et les employeurs dans leurs activités de représentation et de négociation	des décisions au sujet des demandes et des plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	• services de réception et d'enquête • activités de gestion des affaires • délibérations du Conseil, audiences publiques et à huis clos • production, traduction et diffusion des décisions du Conseil • services juridiques et services de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des actions en justice • services de gestion de l'information et élaboration de méthodes visant à rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins coûteuses	7 852,7	71
	le règlement de demandes et de plaintes par l'application d'autres modes de règlement des différends	• autres modes de règlement des différends	1 327,7	12
	un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	• publication et distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et de circulaires d'information • consultations directes avec les clients • réponse aux demandes de renseignements particulières du grand public • accès du grand public à un centre de ressources sur le droit du travail et le droit administratif • amélioration du site Web du CCRI • présentations par les membres du Conseil et le personnel au milieu des relations du travail	926,3	8

Résultat stratégique	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources * (000)	(%)
		• recherche sur les relations du travail concernant les affaires et les procédures du Conseil		
	un *Règlement* et des pratiques efficaces conformément à la version modifiée du *Code canadien du travail* et à la création du CCRI	• consultation de la clientèle, publications et diffusion du *Règlement* et des avis de pratique	140,6	1
	des services des finances, de gestion du matériel et des ressources humaines assurés de façon efficace et continue	• prestation de services des finances, de gestion du matériel et des ressources humaines	851,6	8
Total			**11 098,9**	**100**

* Ces montants n'incluent pas les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Section II. Contexte stratégique et environnement opérationnel

2.1 Contexte et historique

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*), Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. Il a été établi en janvier 1999 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT) dans le cadre du remaniement de la Partie I du *Code*.

En date du 31 mars 2005, l'équipe décisionnelle du Conseil comprenait le président, cinq vice-présidents, quatre membres à temps plein et six membres à temps partiel, tous nommés par décret du gouverneur en Conseil. Toutefois, le Conseil a fonctionné avec une équipe décisionnelle encore plus réduite pendant plusieurs mois en 2004-2005. Il est à noter que le *Code* exige que le président et les vice-présidents possèdent de l'expertise et de l'expérience en relations du travail, et que les membres soient nommés par le ministre du Travail et du Logement, après avoir consulté les organismes syndicaux et patronaux.

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et des territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales qui sont actives dans les secteurs suivants:

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par traversier ou par pipeline
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privés au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- les conseils de bande et certaines entreprises des Premières Nations dans les réserves
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada Limitée)

Cette compétence s'exerce sur quelque 1 300 000 employés et leurs employeurs et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel énorme sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI, et posent des défis particuliers au Conseil.

Le Conseil s'est fixé un certain nombre d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat:

- mener à bien l'ensemble des processus en appliquant les principes établis par le *Code*;
- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les méthodes appropriées de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- mener ses activités de manière rapide, juste et uniforme;
- consulter la clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de politiques et de pratiques;
- mieux faire connaître son rôle, ses processus et sa jurisprudence en entretenant des contacts avec la clientèle et en utilisant divers moyens pour communiquer l'information (site Web, publications conventionnelles, exposés devant divers auditoires, ligne sans frais 1-800, etc.);
- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux;
- entretenir des contacts avec les utilisateurs des services en instaurant des processus utiles de communication et de plainte.

2.2 Environnement opérationnel

Les dernières années ont connu d'importants développements et posé des défis de taille dans le domaine des relations du travail au Canada et donc pour le CCRI. La concurrence accrue résultant de la mondialisation des marchés, l'évolution de la technologie, la volatilité des économies nationale et internationale et les fusions d'entreprises ont toutes eu une incidence sur les employeurs, les employés et les liens qu'ils entretiennent.

Cet état de fait n'est nulle part plus évident que dans les secteurs de compétence fédérale où le degré et le rythme des changements ont atteint des sommets pour la plupart inégalés. Un grand nombre de secteurs d'activité — celui des télécommunications et du transport aérien pour ne nommer que ces deux-là — ont délaissé leurs structures monopolistiques ou semi-monopolistiques éminemment réglementées au profit de modèles plus concurrentiels et moins axés sur la réglementation. Ainsi, en l'espace de quelques années seulement, une entreprise essentiellement régionale comme BCTel est devenue TELUS, l'un des chefs de file en matière de télécommunications au Canada. En outre, de nombreux services qui étaient jadis assurés par l'administration fédérale, comme la sécurité et l'embarquement des passagers dans les aéroports, ont été privatisés. Ces profondes transformations combinées à une main-d'oeuvre majoritairement syndiquée ont conduit à une situation où le Conseil est de plus en plus souvent appelé à régler des différends complexes et hautement médiatisés entre les parties à la négociation, et comportant des implications sociales et économiques d'importance pour le grand public canadien.

Les questions particulières qui continuent de retenir l'attention du Conseil sont les suivantes:

- la nécessité d'aider les entreprises et les syndicats à trouver des solutions aux problèmes causés par la fusion ou la prise de contrôle de sociétés — ce qui englobe la détermination de la structure des unités de négociation et des droits de négotiation, la fusion des conventions collectives et l'intégration des droits d'ancienneté — notamment dans les secteurs du transport aérien et des télécommunications;
- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses de manière juste et transparente;
- la nécessité de veiller à ce que les négotiations collectives entre employeurs et syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- la portée du devoir de représentation juste à l'égard des groupes de travailleurs minoritaires;
- la détermination des services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail pour protéger la santé et la sécurité du public canadien, particulièrement dans les secteurs des aéroports, de production d'énergie atomique et du système de transport aérien;
- l'examen rapide des situations où il y a possibilité d'un arrêt de travail ou d'un lock-out illégal.

La complexité et l'incidence des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les syndicats assujettis à la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un large éventail de connaissances et de compétences en droit du travail et en droit administratif dans divers contextes. La demande de services décisionnels est donc demeurée à des sommets élevés, bien qu'elle ait quelque peu diminué pour s'établir à des niveaux plus réalistes au cours des deux derniers exercices. Qui plus est, la détermination du Conseil à favoriser, dans la mesure du possible, le règlement conjoint des différends par les parties — et les demandes de la clientèle pour que le Conseil intervienne comme médiateur pour régler les questions en litige plutôt que de recourir au processus décisionnel — éprouvent encore davantage les ressources du Conseil. En conséquence, le Conseil continue d'insister sur l'importance d'une augmentation de ses niveaux de compétences et de ressources pour répondre aux besoins de sa clientèle.

2.2.1 Volume d'affaires

Le nombre de demandes et plaintes reçues par le Conseil a augmenté de manière phénoménale dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code* en 1999, lesquelles ont élargi les paramètres des affaires pouvant être entendues par le CCRI. Au cours des cinq derniers exercices, le CCRI a reçu 898 demandes, en moyenne, par année, par rapport à 765 dans les cinq exercices précédents, ce qui représente une augmentation de 17,4 %.

Plus récemment toutefois, le volume d'affaires reçues a diminué considérablement. En 2004-2005, le nombre de demandes et plaintes a chuté à 740 (voir le graphique 1), soit une diminution de 81 affaires par rapport à 2003-2004, le nombre le plus bas depuis 1998-1999. Cela représente aussi un volume beaucoup faible que le volume principal estimatif de 820 à 850 demandes et plaintes par année.

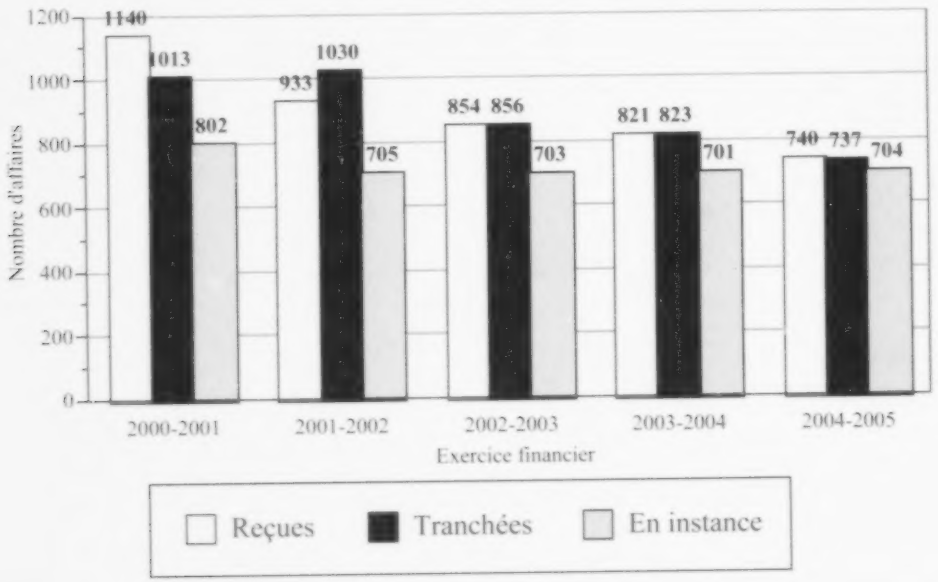
La réduction du volume d'affaires reçues en 2004-2005 est principalement attribuable à une diminution importante du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail (PDT). Ces plaintes, qui, généralement, représentent environ 44 % de l'ensemble des affaires reçues dans une année donnée, ont chuté à 286 en 2004-2005, soit 72 de moins qu'en 2003-2004.

Afin de traiter le volume relativement élevé d'affaires dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999, le Conseil a adopté plusieurs mesures administratives et s'est prévalu davantage des dispositions du *Code* lui permettant de trancher un plus large éventail d'affaires sans tenir d'audience publique et de faire appel plus fréquemment à des bancs d'un seul membre. Le Conseil a ainsi commencé à faire un usage accru des procédures et des audiences à huis clos en rendant des décisions fondées sur les documents versés au dossier et les observations écrites des parties, ce qui limite le temps consacré aux déplacements et permet un processus d'audience mieux ciblé. Ces mesures, conjuguées à d'autres améliorations du processus

de gestion des affaires telles que l'utilisation de conférences préparatoires à l'audience, ont permis au Conseil d'accélérer le processus décisionnel dans bien des cas.

Bien que le Conseil ait généralement réussi à accroître le nombre d'affaires tranchées ces dernières années — 892 affaires ont été tranchées en moyenne par année dans les cinq derniers exercices par rapport à 715 seulement dans les cinq exercices précédents — le nombre d'affaires tranchées a chuté à 737 en 2004-2005 (voir le graphique 1), le plus bas depuis 1998-1999. Cette diminution de production du Conseil peut être attribuée à une réduction de sa capacité décisionnelle en 2004-2005. En effet, l'effectif incomplet des membres du Conseil de même que les graves problèmes de santé d'un autre membre ont quelque peu compliqué l'attribution des affaires dans bien des cas. Le nombre d'affaires en instance, qui s'établit juste au-dessus de la barre des 700 pour les quatre derniers exercices, est donc demeuré constant (voir le graphique 1).

Graphique 1 – Volume d'affaires



2.2.2 Affaires plus complexes

Outre la capacité décisionnelle réduite du Conseil, le nombre croissant de cas plus complexes, une situation qui avait été prévue et signalée dans les rapports antérieurs, a également joué un rôle dans la diminution récente du nombre d'affaires tranchées. Les cas complexes, qui concernent généralement l'application de plusieurs dispositions du *Code* de même que des questions relatives à la Charte, prennent plus de temps à traiter et nécessitent davantage de ressources du Conseil pour être menés à terme. Le tableau 1 montre que les cas complexes s'établissaient généralement à 90 ou plus par année dans les cinq derniers exercices et que leur incidence en proportion du nombre total d'affaires

tranchées est passée d'environ 8 % en 2000-2001 à 13 % en 2004-2005. En comparaison, les cas complexes représentaient moins de 50 affaires par année, en moyenne, dans les cinq exercices précédents.

De même, le nombre de jours d'audience requis pour traiter ces cas plus complexes a lui aussi augmenté, s'établissant, en moyenne, à 301 par année dans les cinq derniers exercices, par rapport à 112 dans les cinq exercices précédents — ce qui représente une augmentation de plus de deux fois et demi de jours. Fait à souligner, la baisse importante du nombre de jours d'audience consacrés aux cas plus complexes en 2004-2005 est directement reliée à la capacité décisionnelle réduite du Conseil mentionnée précédemment. L'incidence accrue de cas complexes a évidemment des répercussions sur le volume d'affaires qui peut être tranché avec une capacité décisionnelle donnée.

Tableau 1 – Jours d'audience pour les affaires plus complexes

Affaire	2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	Nombre d'affaires	Jours d'audience	Nombre d'affaires	Jours d'audience	Nombre d'affaires	Jours d'audience	Nombre d'affaires	Jours d'audience	Nombre d'affaires	Jours d'audience
Examen de la structure des unités de négociation	16	40	15	140	17	125	17	85	21	44
Employeur unique	22	44	21	93	19	147	12	82	20	87
Vente d'entreprise	29	40	49	75	34	108	33	79	34	73
Maintien d'activités	15	25	21	43	28	55	28	119	19	1
Total	**82**	**149**	**106**	**351**	**98**	**435**	**90**	**365**	**94**	**205**

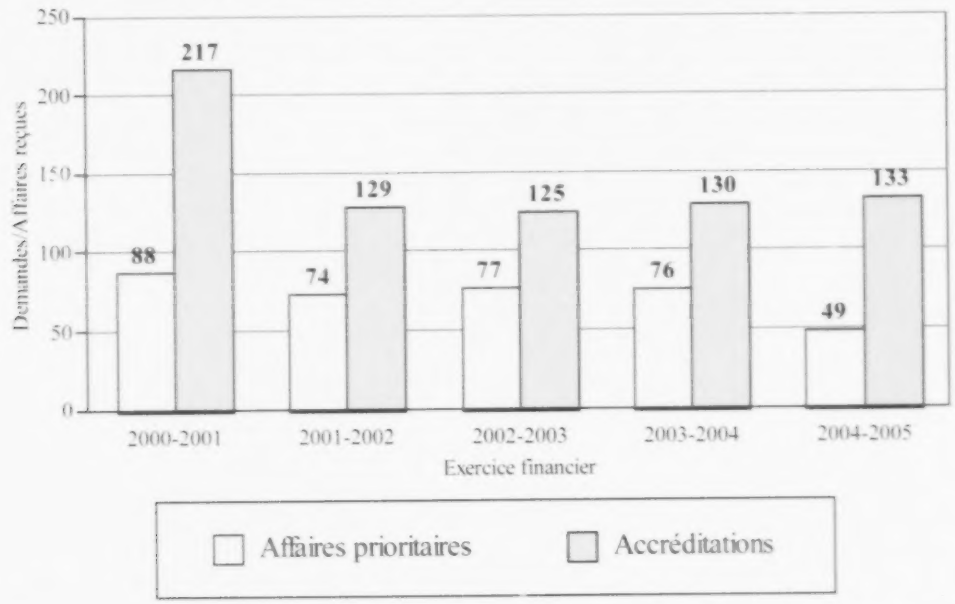
2.2.3 Affaires prioritaires

Aux cas plus complexes s'ajoutent les affaires qui, comme le prévoit le *Règlement du Conseil*, nécessitent une intervention prioritaire du Conseil. Il s'agit notamment des demandes d'ordonnances provisoires et de décisions partielles, des demandes de dépôt d'ordonnances du Conseil à la Cour, de renvois au Conseil par le ministre du Travail et du Logement relativement aux activités à maintenir durant un arrêt de travail légal, de demandes de déclaration d'invalidité d'un vote de grève ou de lock-out, de demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal et de plaintes de pratique déloyale de travail concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement et le congédiement pour activités syndicales. Ces affaires sont mises au rôle, entendues et tranchées en priorité par rapport à d'autres éléments de la charge de travail du Conseil. Les demandes d'accréditation ainsi que les affaires qui risquent fort de dégénérer en conflit de travail si le différend n'est pas réglé rapidement ou qui présentent d'autres caractéristiques identifiables nécessitant une décision immédiate sont aussi traitées en priorité.

L'établissement de priorités entraîne inévitablement le report d'affaires moins urgentes. Les contraintes de la mise au rôle, attribuables au volume d'affaires à traiter et aux priorités, peuvent nuire au règlement rapide des affaires très longues ou complexes — le genre d'affaires qui, règle générale, fait l'objet d'une audience publique au Conseil.

Le nombre d'affaires à traiter en priorité a également augmenté depuis l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999; il représente un peu plus de 8 % de l'ensemble des demandes et plaintes reçues dans les cinq derniers exercices, par rapport à moins de 3 % dans les cinq exercices précédents. Le graphique 2 fournit des données sur le volume d'affaires prioritaires et d'accréditations pour les exercices 2000-2001 à 2004-2005.

Graphique 2 – Affaires prioritaires et accréditations



2.2.4 Décisions écrites

Un autre facteur qui influe sur la charge de travail du CCRI est l'augmentation du nombre de *Motifs de décision* détaillés rendus par écrit. Les interrogations qu'ont suscitées les nouvelles dispositions législatives entrées en vigueur en 1999 et l'absence de jurisprudence en la matière ont eu pour effet d'inciter davantage les parties à s'en remettre au Conseil pour régler leurs différends. De plus, le règlement de cas plus

complexes, dont le nombre s'est récemment accru, tel qu'il a été indiqué précédemment, nécessite aussi fréquemment des décisions plus détaillées du fait de leur nature[1].

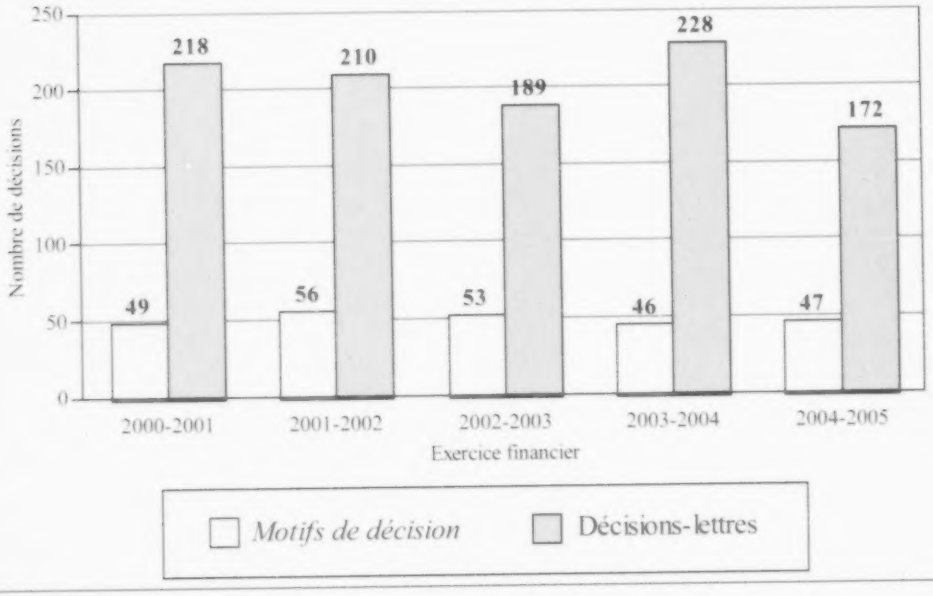
Ces deux facteurs réunis ont entraîné un besoin accru pour le Conseil d'appliquer et d'interpréter le *Code* dans les affaires portant sur des dispositions révisées ou nouvelles, ce qui, par voie de conséquence, se traduit par une augmentation significative de la jurisprudence du Conseil. Ces décisions servent à la fois à trancher les questions relatives à des circonstances complexes et à donner des précisions sur la manière dont le *Code*, y compris les nouvelles dispositions, s'appliqueront au fil du temps. À cet égard, le Conseil s'efforce de rendre, en temps opportun, des décisions justes et juridiquement valables, cohérentes par rapport à des affaires semblables afin de constituer une jurisprudence claire et fiable qui permette de réduire le nombre de demandes de réexamen de décisions rendues par le Conseil ainsi que le risque que celles-ci fassent l'objet d'un contrôle judiciaire à la Cour d'appel fédérale.

Le nombre de *Motifs de décision* et de décisions-lettres rendus par le Conseil dans les cinq derniers exercices est indiqué dans le graphique 3. Le CCRI a rendu, en moyenne, 50 *Motifs de décision* détaillés pendant les cinq derniers exercices et généralement plus de 200 décisions-lettres, hormis toutefois en 2004-2005, en raison de sa capacité décisionnelle réduite. Le solde est constitué d'affaires soit retirées, soit tranchées par voie d'ordonnance. Dans les cinq exercices précédents, le Conseil avait rendu, en moyenne, 38 *Motifs de décision* et 133 décisions-lettres par année.

[1] Le Conseil fournit des *Motifs de décision* lorsqu'il s'agit d'affaires d'importance nationale ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres plus concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties, en matière de relations du travail.

Voir la section 4.3.1 pour prendre connaissance de décisions caractéristiques du Conseil en 2004-2005.

Graphique 3 – Décisions



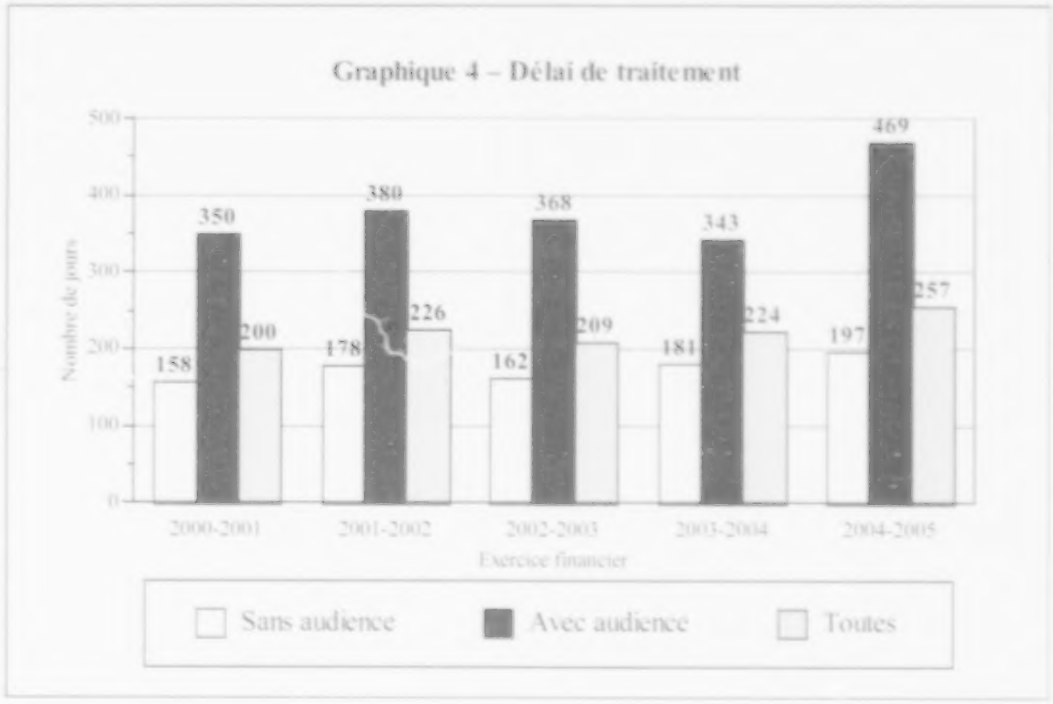
Section III. Rendement du CCRI et résultats atteints

3.1 Rendement du CCRI

3.1.1 Délai de traitement

En dépit du volume relativement élevé d'affaires à trancher dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code* en 1999 et de la complexité croissante des affaires dont le Conseil est saisi, le nombre de jours requis pour mener une affaire à terme — ouverture du dossier, enquête, médiation, audience, s'il y a lieu, et décision — est demeuré relativement stable au cours des cinq derniers exercices, en faisant abstraction des fluctuations annuelles. La situation est cependant différente en 2004-2005, où le délai de traitement a augmenté sensiblement, surtout dans le cas des affaires nécessitant la tenue d'une audience (voir le graphique 4). Cette situation, tel qu'il a été indiqué précédemment, est directement attribuable à la diminution de la capacité décisionnelle du Conseil en 2004-2005 et concerne la composante du délai de traitement total liée à la prise de décision (voir ci-après). Sur une note positive, toutefois, le nombre de jours requis pour préparer un dossier en vue du processus décisionnel — enquête et, au besoin, médiation comprises — a chuté à 81 en 2004-2005 par rapport à 117 en 2000-2001.

Dans l'ensemble, le rendement du Conseil, pour ce qui touche le délai de traitement, a été relativement satisfaisant, compte tenu du nombre accru de cas complexes, du volume général de demandes et plaintes reçues, de la capacité décisionnelle du CCRI et du nombre d'affaires tranchées en priorité, qui ont invariablement pour effet de rallonger le délai de traitement des affaires moins urgentes, lesquelles sont nécessairement reportées.



3.1.2 Temps pour rendre les décisions

L'une des composantes du délai de traitement général est le nombre de jours nécessaire au banc du Conseil[2] pour rédiger et rendre une décision à l'issue de l'enquête ou de l'audience. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les preuves écrites et documentaires comme les rapports d'enquête et les observations écrites, ou il peut prendre sa décision en délibéré jusqu'à la tenue d'une audience publique permettant d'obtenir des éléments de preuve et des renseignements supplémentaires. Le graphique 5 fournit des données sur le processus décisionnel pour les deux types de décision[3] pour les cinq derniers exercices. Le temps pris en moyenne pour rendre des décisions a augmenté graduellement depuis 2000-2001 (la moyenne de 52 jours pour 2000-2001 était plutôt faible par rapport à celle de 63 jours des cinq exercices précédents).

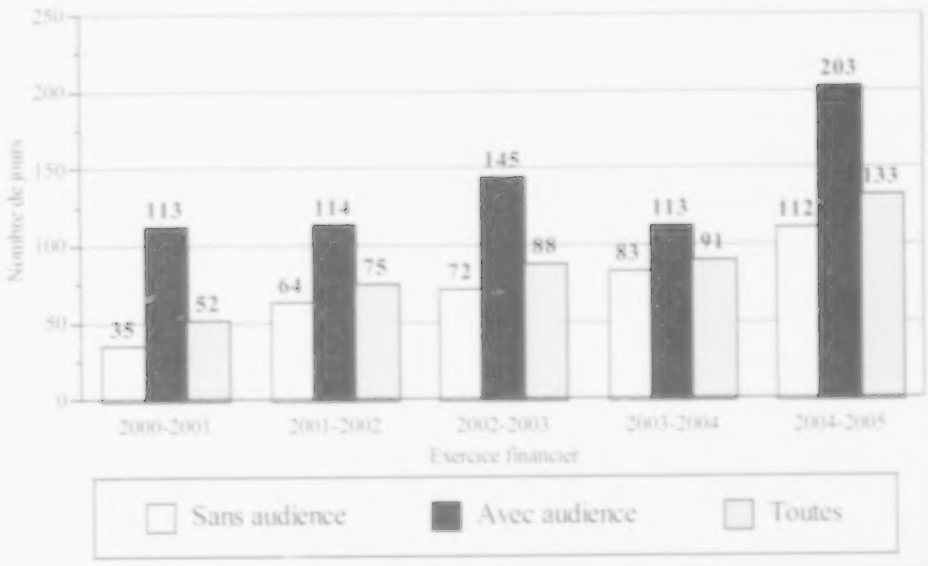
[2] Un banc est composé du président ou d'un vice-président dans le cas des bancs constitués d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres, dans le cas d'un banc complet.

[3] Pour établir le délai de règlement des affaires nécessitant la tenue d'une audience publique, le Conseil tient compte du nombre de jours écoulés entre la date à laquelle il prend sa décision en délibéré (qui coïncide généralement avec le dernier jour d'audience) et la date où la décision est communiquée aux parties. Dans les cas des affaires ne nécessitant pas la tenue d'une audience, on utilise le nombre de jours compris entre la date à laquelle l'affaire est réputée être «prête» à être entendue et la date où la décision finale est rendue.

L'augmentation du temps mis à rendre une décision au cours des cinq derniers exercices est en grande partie liée aux plaintes de pratique déloyale de travail (PDT), qui représentent une proportion importante des affaires dont est saisi le Conseil. Le temps moyen pour trancher les plaintes de PDT est passé de 65 jours en 2000-2001 à 104 jours en 2003-2004, puis à 176 jours en 2004-05. Cette augmentation traduit le fait que les affaires de PDT représentent habituellement une priorité moins élevée et qu'elles sont ainsi souvent reportées en raison d'autres affaires qui sont considérées être d'une plus grande importance en matière de relations du travail. Cependant, le report de ces affaires ne signifie pas que le délai de traitement ou du processus décisionnel s'arrête de courir, à moins qu'il ne s'agisse d'un report indépendant de la volonté du Conseil.

Le temps moyen mis à rendre une décision dans les affaires autres que les plaintes de PDT a été beaucoup plus stable, en dépit des variations annuelles, n'ayant augmenté que légèrement au cours des cinq derniers exercices, faisant écho à l'accroissement de la complexité des affaires dont le Conseil est saisi.

Graphique 5 – Temps pour rendre les décisions



3.1.3 Services de médiation

Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) continuent de représenter un pourcentage élevé de la charge de travail du CCRI. Les 274 plaintes de PDT réglées en 2004-2005 représentent 37 % de l'ensemble des affaires tranchées. Comme il a été mentionné précédemment, cette proportion est un peu plus faible que d'habitude car les plaintes de PDT représentaient environ 45 % des affaires tranchées, en moyenne, dans les quatre derniers exercices. Le CCRI continue de s'employer à aider les parties à régler

leurs différends par la médiation; l'année dernière, 54 % des cas environ ont été réglés sans l'intervention du Conseil.

3.1.4 Demandes de contrôle judiciaire

La fréquence des demandes de contrôle judiciaire des décisions du Conseil à la Cour fédérale ainsi que le pourcentage de décisions confirmées à l'issue de ces contrôles judiciaires permettent également d'apprécier le rendement du CCRI et la qualité de ses décisions. À cet égard, le CCRI peut se targuer d'avoir maintenu un rendement exceptionnel au cours des cinq dernières années.

Le Tableau 2 indique que 32 demandes de contrôle judiciaire ont été présentées en 2004-2005, ce qui représente 4,3 % de l'ensemble des décisions rendues par le Conseil cette même année. Il s'agit du nombre le plus élevé de contrôles judiciaires au cours des cinq derniers exercices, dépassant de peu les 4 % des affaires qui ont fait l'objet d'un contrôle judiciaire en 2003-2004. Comme le montre le tableau 2, moins de 3 % des affaires avaient fait l'objet d'un contrôle judiciaire de 2000-2001 à 2002-2003. En ce qui concerne l'issue des contrôles judiciaires effectués par la Cour fédérale, si l'on fait exception de l'exercice 2000-2001, au cours duquel les nouvelles dispositions du *Code* ont été appliquées, les décisions du Conseil ont été confirmées par la Cour fédérale dans plus de 96 % des cas, et même dans 100 % des cas en 2001-2002 et 2004-2005.

Tableau 2 – Demandes de contrôle judiciaire

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Affaires réglées par le CCRI	1003	1044	860	823	737
Demandes de contrôle judiciaire	29	29	22	33	32
Demandes examinées (%)	2,9	2,8	2,6	4,0	4,3
Demandes réglées	29	25	26	27	31
Demandes accueillies	3	0	1	1	0
Demandes rejetées	10	11	11	12	18
Demandes retirées	16	14	14	14	13
Décisions confirmées (%)	89,7	100,0	96,2	96,3	100,0

Voir la section 4.3.1 pour prendre connaissance des décisions ayant fait l'objet d'un contrôle judiciaire en 2004-2005.

3.2 Résultats atteints

Le résultat stratégique du Conseil est de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces dans toutes les entreprises relevant de la compétence fédérale. Le Conseil interprète et applique le *Code* de façon à soutenir et à favoriser la libre négociation collective et le règlement constructif des différends, de manière efficace, juste et rapide.

Cela étant dit, il est évident que, si le Conseil est saisi d'une demande ou d'une plainte, c'est habituellement parce qu'il y a un différend ou un problème quelconque que les parties concernées ont été incapables de régler elles-mêmes. En réglant l'affaire, par la médiation ou au moyen d'une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'atteinte du résultat énoncé. Il convient aussi de souligner à cet égard que les interventions du CCRI peuvent avoir des retombées importantes et considérables. Les décisions et les efforts de médiation du Conseil ont souvent une incidence très concrète sur la vie active de milliers de Canadiens, la situation économique des grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens.

Le Conseil contribue aussi de manière indirecte, mais non moins efficace, à l'atteinte du résultat énoncé. Chaque décision du Conseil vient s'ajouter à sa jurisprudence de plus en plus volumineuse et diversifiée, qui fait l'objet d'une vaste diffusion dans la collectivité des relations du travail. En rendant des décisions claires et uniformes, le Conseil définit un ensemble de critères et de principes sur lesquels les parties à un litige éventuel peuvent s'appuyer pour régler leurs différends au lieu de solliciter l'intervention du Conseil. Il est toutefois difficile d'attribuer une valeur quantitative à ce résultat.

Dans le cadre des efforts déployés pour atteindre son résultat stratégique, le CCRI a entrepris les projets ou pris les mesures qui suivent:

- Le CCRI a rendu plus de 219 décisions écrites, fournissant avis et jurisprudence aux parties en cause dans des affaires particulières ainsi qu'à la collectivité des relations du travail en général. (On trouvera à la section 4.3.1 ci-dessous un résumé de certaines décisions caractéristiques rendues en 2003-2004.)

- Par ailleurs, le CCRI a poursuivi ses efforts pour offrir davantage de services de médiation et d'autres modes de règlement des différends aux employeurs, aux syndicats et aux employés. Comme il a été indiqué précédemment, ces formules ont permis de régler plus de 54 % des plaintes reçues sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences coûteuses ou de rendre des décisions écrites. Le CCRI cherche actuellement des moyens d'inclure la médiation dans chaque étape du processus décisionnel en conformité avec le paragraphe 15.1(1) du *Code* afin de faciliter et d'accélérer encore davantage le traitement des affaires.

- Le CCRI a poursuivi le remaniement et la mise à jour de son site Web[4] afin de fournir plus de renseignements sur le Conseil — y compris ses décisions — au public canadien.

- Par le truchement de son service d'assistance téléphonique sans frais, le CCRI a reçu près de 6 300 demandes de renseignements diverses. Même si plus de 51 % d'entre elles portaient sur des questions relevant d'une autre compétence (soit l'un des ministères provinciaux du travail, la commission des relations du travail provinciale ou Ressources humaines et développement des compétences Canada) et pouvaient donc être réacheminées facilement, le Conseil a quand même répondu à près de 3 100 demandes. Celles-ci portent généralement sur les dates d'audience des affaires, les documents ou les décisions versées au dossier, les données colligées par le Conseil et d'autres questions diverses.

- Les membres et le personnel du CCRI ont fait des exposés et prononcé des allocutions à l'occasion de conférences et de colloques sur les relations du travail qui se sont tenus au Canada. Ces activités avaient pour but d'améliorer les relations avec les divers groupes d'intervenants et d'obtenir leurs points de vue sur différents sujets.

- Ayant obtenu des ressources temporaires du Conseil du Trésor pour apporter des améliorations à ses systèmes techniques, le Conseil achève la mise en oeuvre de son plan de renouvellement de la technologie de l'information. Ce plan, qui s'échelonne sur une période de trois ans, prévoit notamment l'amélioration tant attendue du système de gestion électronique des affaires pour remplacer le système actuel devenu désuet, la mise en place d'un système intégré de gestion des documents et de recherche documentaire, l'installation d'un système de vidéoconférence et d'un intranet dynamique dans l'ensemble du CCRI, l'accès à distance en toute sécurité aux bases de données du CCRI pour les membres et le personnel du Conseil, et la réalisation d'une étude sur la transmission électronique des demandes et des documents. Ces projets amélioreront considérablement l'efficience du CCRI et sa capacité de s'acquitter du mandat du programme «Gouvernement en direct».

- Le CCRI a entrepris un examen de ses pratiques internes générales de traitement des affaires dans le but d'optimiser l'acheminement du travail et de réduire le délai de traitement total. Un certain nombre de mesures ont fait l'objet d'un examen plus approfondi et un projet pilote a été mis en œuvre depuis afin d'évaluer l'incidence du transfert possible de certaines responsabilités et d'une répartition différente de la charge de travail.

- Au cours de la dernière année, le CCRI a mis sur pied un Comité chargé de la révision du processus d'accréditation, qui s'est penché sur les particularités du processus d'accréditation du Conseil avant de recommander des mesures

[4] http://www.ccri-cirb.gc.ca

concrètes afin de réduire le délai de traitement de ce genre de demandes. Les mesures proposées ont été mises à l'essai dans le cadre de projets pilotes, puis mises en oeuvre le 1er avril 2005. Le délai de traitement des demandes d'accréditation types habituelles — celles qui semblent répondre clairement aux exigences du *Code* et qui ne sont pas reliées à d'autres affaires — devrait diminuer considérablement.

- Le CCRI a aussi créé un Comité d'examen du processus de traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) en 2004-2005. Ces plaintes, qui constituent la majorité des plaintes de PDL, sont présentées par des syndiqués contre leur syndicat ou ses représentants pour avoir négligé de les représenter adéquatement dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention collective. Ce genre de plaintes représente un pourcentage élevé de la charge de travail du CCRI, soit un peu plus de 20 %, en moyenne, des affaires reçues au cours des cinq derniers exercices.

Par conséquent, le CCRI examine actuellement diverses pratiques exemplaires mises en place par les commissions provinciales des relations du travail ainsi que d'autres mesures qui pourraient simplifier et réduire considérablement le délai de traitement de ces plaintes. Des recommandations définitives sont attendues en 2005-2006.

- À l'automne de 2004, le président du CCRI a mis sur pied un Comité de consultation de la clientèle dans le cadre de son objectif stratégique visant à consolider ses liens avec sa clientèle et à obtenir de la rétroaction. M. Michael McDermott, ancien sous-ministre adjoint principal du Programme du travail à Développement des ressources humaines Canada, préside ce comité composé de représentants des principaux clients du CCRI, notamment les Employeurs des Transports et Communications de Régie Fédérale (ETCOF), le Congrès du travail du Canada (CTC), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association canadienne des avocats du mouvement syndical (ACAMS) (représentant les avocats du mouvement syndical) et l'Association canadienne des avocats d'employeurs (ACAE) (représentant les avocats d'employeurs). Le comité est censé présenter ses recommandations au président du CCRI sur les moyens à mettre en oeuvre pour mieux répondre aux besoins de la clientèle.

- Le CCRI a poursuivi la rédaction de circulaires d'information et de notes de pratique afin de fournir des résumés clairs et concis des pratiques du Conseil à sa clientèle et au public en général. Essentiellement, ces circulaires et notes de pratique visent à accroître l'accessibilité et la transparence des processus du Conseil en fournissant des instructions en langage clair sur l'interprétation et l'application du *Code* et du *Règlement*. On prévoit que les circulaires d'information aideront les clients à mieux comprendre et gérer les processus du Conseil et feront en sorte que les affaires pourront être examinées au fond plus facilement et plus rapidement. On s'attend également à ce que la tenue de conférences préparatoires à l'audience continue d'abréger la durée du processus

d'audience en rendant le processus de divulgation préalable aussi efficace que possible et la préparation des affaires mises au rôle aussi complète que possible.

- Afin d'optimiser la gestion et la gouvernance du CCRI, le Conseil s'est activement joint aux divers projets axés sur la gestion moderne parrainés par le Conseil du Trésor. Un certain nombre d'évaluations ont été menées à bien et des plans d'action pour chaque projet ont été élaborés ou seront bientôt prêts. Le Conseil espère que ces projets contribueront, en bout de ligne, à l'amélioration de ses processus et à une meilleure gestion de ses ressources.

- Afin d'optimiser la gestion et la régie du CCRI, le Conseil a adhéré avec enthousiasme aux divers projets axés sur la gestion moderne parrainés par le Conseil du Trésor. Un certain nombre d'évaluations ont été menées à bien et des plans d'action pour chaque projet ont été élaborés ou seront bientôt prêts. Le Conseil espère que ces projets contribueront, en bout de ligne, à l'amélioration de ses processus et à une meilleure gestion de ses ressources.

Section IV. Renseignements supplémentaires

4.1 Renseignements sur l'organisation

4.1.1 Mandat, rôle et responsabilités

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de «la propriété et des droits civils», ce qui signifie que la négociation des conventions collectives renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties:

Partie I – Relations du travail
Partie II – Santé et sécurité au travail
Partie III – Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés aux fins de la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, L.R. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité régis par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail, du *Code canadien du travail*.

Le Conseil canadien des relations industrielles a pour ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a établi la vision et les valeurs suivantes:

• des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique;

• le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends;

• un milieu des relations du travail impliqué et bien informé;

• un *Règlement* et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients.

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, transparent, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule et aux dispositions du *Code*, où il est dit que le Parlement estime «que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada.

4.1.2 Organisation du Conseil

Tel que le prévoit le *Code*, le Conseil se compose du président, d'au moins deux vice-présidents à temps plein, d'un maximum de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et des membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs) nécessaires pour assister le Conseil dans l'exercice de ses fonctions. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil: le présidenggt et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans. (Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante: www.ccri-cirb.gc.ca/contact/index_f.html.

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il dirige et supervise les activités en vertu du *Code canadien du travail*, notamment en ce qui a trait à:

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la Capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif, qui relève directement du président. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines. Les Services juridiques fournissent de l'aide juridique aux membres du Conseil et aux différents services de ce dernier sur demande et l'avocat général relève directement du président du Conseil.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

4.1.3 Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais:	1-800-575-9696
ATS:	1-800-855-0511
Courriel:	info@ccri-cirb.gc.ca
Site Web:	www.ccri-cirb.gc.ca

Pour communiquer avec nos bureaux régionaux, veuillez consulter l'adresse suivante: www.ccri-cirb.gc.ca/contact/index_f.html.

4.2 Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires

4.2.1 Aperçu du rendement financier

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, environ 234 000 $ de plus que le montant des dépenses prévues initialement. Les autorisations additionnelles sont principalement composées de:

- 540 000 $ reportés des exercices précédents;
- 68 000 $ pour compenser les augmentations de salaire des employés en raison des négociations collectives;
- une réduction de 372 000 $ dans la provision accordée pour la contribution aux avantages sociaux des employés.

Les dépenses réelles représentaient 95 % des montants autorisés. Ce surplus est principalement dû à la diminution du volume des affaires (ce qui entraîne une diminution des frais de déplacement, une diminution de l'utilisation des services de membres à temps partiel de même qu'une diminution des autres frais inhérents à la conduite des affaires, etc.) et à des postes non comblés de personnes nommées par le gouverneur en conseil et d'employés.

4.2.2 Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent s'appliquent au Conseil:
Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)
Tableau 2 – Utilisation des ressources par activité de programme
Tableau 3 – Postes votés et législatifs
Tableau 4 – Coût net pour le CCRI
Rapport consolidé – Politique spéciale en matière de voyages

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

Ce tableau compare les données du Budget principal des dépenses, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles du plus récent exercice terminé de même que les dépenses réelles des deux exercices précédents.

(en milliers de $)	2002-2003 Dépenses réelles	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Administration et interprétation de la Partie I (relations du travail) et certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*	13 351,2	12 934,4	12 220,0	12 947,0	13 181,3	12 439,3
Total	**13 351,2**	**12 934,4**	**12 220,0**	**12 947,0**	**13 181,3**	**12 439,3**
Total	**13 351,2**	**12 934,4**	**12 220,0**	**12 947,0**	**13 181,3**	**12 439,3**
Moins: revenus non disponibles*	-2,5	-1,2	0,0	-4,0	-	-0,9
Plus: coût des services reçus à titre gracieux	2 390,2	2 868,7	2 240,9	2 240,9	2 462,5	2 462,5
Coût net pour le Conseil	**15 738,9**	**15 801,8**	**14 460,9**	**15 183,9**	**15 643,8**	**14 900,9**
Équivalents temps plein	**114**	**120**		**119**		**105**

* Les revenus non disponibles sont essentiellement composés des frais perçus pour les demandes d'accès à l'information et des remboursements de frais de stationnement.

Tableau 2 – Utilisation des ressources par activité de programme

Le tableau suivant donne des renseignements sur l'utilisation des ressources pour le dernier exercice terminé.

2004-2005				
(en milliers de $)	Budgétaire			
Activité de programme	**Fonctionnement**	**Total: Dépenses budgétaires brutes**	**Moins: Revenus disponibles**	**Total: Dépenses budgétaires nettes**
Administration et interprétation de la Partie I (Relations du travail) et certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*				
Budget principal	12 220,0	12 220,0	0,0	**12 220,0**
Dépenses prévues	*12 947,0*	*12 947,0*	*0,0*	***12 947,0***
Total des autorisations	13 181,3	13 181,3	0,4	**13 180,9**
Dépenses réelles	*12 439,3*	*12 439,3*	*0,0*	***12 439,3***

Tableau 3 – Postes votés et législatifs

Ce tableau explique comment le Parlement attribue des ressources au CCRI et reprend essentiellement le tableau sommaire du Budget principal des dépenses. Cette présentation des ressources est celle que reçoit le Parlement. Ce dernier approuve les postes votés; les postes législatifs sont indiqués à titre informatif.

(en milliers de $)		2004-2005			
Poste voté ou législatif	**Libellé tronqué du poste voté ou législatif**	**Budget principal**	**Dépenses prévues**	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
10	Dépenses de programme	10 547,0	11 233,0	11 840,6	11 098,9
(L)	Contributions aux avantages sociaux des employés	1 673,0	1 714,0	1 340,3	1 340,3
(L)	Biens excédentaires de l'État	0,0	0,0	0,4	0,0
	Total	**12 220,0**	**12 947,0**	**13 181,3**	**12 439,3**

Tableau 4 – Coût net pour le CCRI

Le tableau suivant est conçu pour démontrer le coût net pour le CCRI. Il indique tout d'abord les dépenses réelles, puis les services reçus à titre gracieux et y sont additionnés ou soustraits les revenus disponibles ou non disponibles du CCRI.

(en milliers de $)	**2004-2005**
Dépenses réelles	12 439,3
Plus: Services reçus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 855,0
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	606,3
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	1,2
Moins: Revenus non disponibles	-0,9
Coût net pour le CCRI en 2004-2005	**14 900,9**

Rapport consolidé – Politique spéciale en matière de voyages

La Politique sur les voyages du CCRI est conforme à la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor en ce qui concerne son application à tout le personnel du Conseil ainsi qu'aux personnes nommées par le gouverneur en conseil. Dans le cas des personnes nommées par le gouverneur en conseil, le CCRI se conforme en règle générale à la Directive sur les autorisations spéciales de voyager applicable aux personnes nommées par le gouverneur en conseil (qui figurent dans la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor), assortie de certaines restrictions quant aux remboursements admissibles pour les repas et le logement et aux directives sur l'utilisation de la classe affaire en avion.

4.3 Décisions caractéristiques du Conseil et demandes de contrôle judiciaire

4.3.1 Décisions caractéristiques du Conseil

Transport Besner Inc. et autres (2004), décision du CCRI n° 285, non encore rapportée

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) était le syndicat accrédité pour représenter tous les chauffeurs travaillant pour Transport Besner. La CSN a conclu avec Transport Besner une convention collective qui a expiré le 31 mai 2002. Le «Groupe Besner» était propriétaire de Transport Besner, de Gestion Besner et de deux sociétés soeurs, soit Besner Central et Besner Atlantic.

La CSN a présenté une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Subsidiairement, le syndicat a sollicité une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* entre Transport Besner et les deux sociétés soeurs, Besner Central et Besner Atlantic. Le 20 décembre 2002, les négociations menées entre Transport Besner et la CSN en vue de conclure une nouvelle convention collective ont achoppé. Le 23 décembre 2002, Transport Besner a fermé ses portes définitivement.

Le Conseil a conclu que le transfert partiel des activités de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central à compter de l'automne de 2002 jusqu'à la fermeture de Transport Besner, le 23 décembre 2002, constituait une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*. Le Conseil a mentionné que les droits de négociation du syndicat rattachés aux activités encore actuelles de Transport Besner devaient être maintenus en dépit de la fermeture qui s'était produite le 23 décembre 2002. Il a déclaré également que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituaient un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Virginia McRaeJackson et autres, [2004] CCRI n° 290

Appelé à se prononcer sur deux plaintes fondées sur l'article 37, le Conseil a décidé de rendre une décision qui servirait de référence au milieu des relations du travail pour les plaintes à venir qui porteraient sur le devoir de représentation juste.

Le Conseil a procédé à un examen très détaillé de sa propre jurisprudence concernant les plaintes alléguant un manquement au devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*. Cette décision clarifie le devoir de représentation juste, les obligations des plaignants et des syndicats sous le régime du *Code*, le rôle de l'employeur dans le contexte des plaintes fondées sur l'article 37, le rôle du Conseil lorsqu'il est appelé à se pencher sur des plaintes dans lesquelles on allègue un manquement au devoir de représentation juste, les mesures de redressement qui existent à cet égard ainsi que la question du droit à la tenue d'une audience.

Sur le fondement de cette analyse, le Conseil en est arrivé à la conclusion, dans la première plainte, qu'il n'existait aucune raison de conclure que le syndicat avait agi de manière discriminatoire, de sorte que le refus du syndicat de présenter les griefs était raisonnable dans les circonstances. Dans la deuxième plainte, le Conseil a conclu que le plaignant n'avait pas réussi à démontrer à première vue que le syndicat s'était conduit de manière à enfreindre le *Code*. Les deux plaintes ont été rejetées.

Grace Bingley (2004), décision du CCRI n° 291, non encore rapportée

La plaignante, M^me^ Grace Bingley, a déposé une plainte en vertu de l'article 37 du *Code* à la suite du refus de son syndicat (la Section locale 91 de Teamsters Canada) de renvoyer son grief à l'arbitrage. En 1999, les médecins ont conclu qu'elle était atteinte d'une maladie qui, d'après les opinions formulées à maintes reprises par son médecin, nécessiterait un changement temporaire de ses heures de travail pour lui permettre d'effectuer son travail de manière sécuritaire. Les parties ont été incapables de s'entendre à cet égard, et l'employeur a mis M^me^ Bingley à pied. Après réflexion, le syndicat a choisi de ne pas présenter de grief dans le dossier. L'affaire a alors porté principalement sur la norme que doit respecter un syndicat dans les cas où l'on allègue un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé handicapé.

Le Conseil a déclaré que le devoir de représentation juste accorde au syndicat une assez grande latitude pour convenir d'un plan de mesures d'adaptation avec l'employeur, mais que le syndicat doit faire preuve de plus de diligence et se montrer plus convaincant dans la représentation d'employés alléguant un manquement à des droits de la personne et la discrimination. Le Conseil a conclu qu'en tournant en dérision la demande de mesures d'adaptation, le syndicat avait agi de manière discriminatoire et de mauvaise foi et avait manqué à son devoir de représentation juste.

Le Conseil a énoncé des critères non exhaustifs pour évaluer le comportement du syndicat dans de telles affaires. Il a ordonné au syndicat de verser la somme de 5 000 $ à titre de remboursement des frais engagés par la plaignante et a ordonné aux parties d'en arriver à un règlement sur la mesure de redressement appropriée, à défaut de quoi il rouvrirait le dossier.

Hudson Bay Port Company (2004), décision du CCRI n° 296, non encore rapportée

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) s'est adressée au Conseil pour obtenir une ordonnance imposant à l'AFPC et à Hudson Bay Port Company (HBPC) une méthode exécutoire de règlement, conformément au paragraphe 87.7(3) du *Code* ou à toute autre disposition que le Conseil pourrait juger appropriée, aux fins de trancher toutes les questions non encore réglées à la table de négociation. La HBPC exploite un terminal céréalier et une installation de transbordement agréés à la Baie d'Hudson à Churchill (Manitoba). L'AFPC a fait valoir que, si l'on nie effectivement aux employés

le droit de grève prévu par le paragraphe 87.7(1), ils devraient avoir accès à un mécanisme de règlement des différends en vertu du paragraphe 87.7(3).

Le Conseil a refusé de rendre une ordonnance imposant aux parties une méthode exécutoire de règlement conformément au paragraphe 87.7(3) du *Code*, car il n'était pas en mesure de déterminer, sur le fondement des renseignements dont il disposait, si la HBPC était, pour l'application du paragraphe 87.7(1), un employeur du secteur du débardage ou du secteur de la navigation et du transport maritime. Le Conseil n'était pas convaincu qu'il avait compétence sous le régime du paragraphe 87.7(3) pour rendre une ordonnance d'arbitrage exécutoire. Le Conseil n'a pas réussi à trouver d'autres dispositions du *Code* qui lui permettraient de rendre une telle ordonnance. Il a conclu également à l'absence de circonstances exceptionnelles et impérieuses justifiant la prise d'une telle mesure interventionniste, même si ce moyen avait été autorisé par le *Code*.

PCL Constructors Northern Inc. (2005), décision du CCRI n° 306, non encore rapportée

Il s'agit d'une demande présentée par PCL Constructors Northern Inc. (PCL) visant à obtenir le réexamen de la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *PCL Constructors Northern Inc.* (2004), décision du CCRI n° 294, non encore rapportée. Dans le cadre de l'instance dont le banc initial a été saisi, PCL a demandé au Conseil d'annuler l'ordonnance d'accréditation du syndicat au motif que ce dernier avait renoncé à ses droits de négociation. Le banc initial n'a pas accueilli la demande de PCL, mais il a rendu une ordonnance d'accréditation modifiée tenant compte de la vente d'entreprise.

Dans le cadre de la demande de réexamen, PCL a allégué que le Conseil avait commis une erreur de droit et de principe en concluant que le CCRI n'était pas habilité à conclure à l'extinction de droits de négociation pour cause de renonciation. Le banc de révision a examiné la jurisprudence sur la théorie de la renonciation en plus d'analyser les raisons de principe qui s'appliquent à la renonciation. Se fondant sur cette analyse, le Conseil a déterminé qu'il existait suffisamment de raisons de principe pour reconnaître le principe de la renonciation. Il a déclaré qu'il devait maintenir le cap et faire en sorte que la renonciation puisse constituer un moyen par lequel, en vertu du *Code*, un syndicat peut perdre ses droits de négociation. En conséquence, le Conseil a déclaré qu'il pouvait se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18 pour annuler ou modifier les droits de négociation d'un syndicat. Le Conseil a accueilli la demande de réexamen et renvoyé l'affaire au banc initial pour qu'il statue à nouveau sur le fond.

Société Radio-Canada (2005), décision du CCRI n° 307, non encore rapportée

La Société Radio-Canada (SRC) a présenté une demande en vertu de l'article 18.1 du *Code* en vue de faire réviser la structure des unités de négociation en place au réseau français. La SRC a allégué que des modifications au niveau de la société avaient rendu désuètes les quatre unités de négociation, qui n'étaient donc plus habiles à négocier

collectivement. La SRC a demandé la création d'une seule unité de négociation, comme c'était le cas pour le réseau anglais.

La majorité du banc du Conseil a rejeté la demande de l'employeur et conclu que la structure en place était fonctionnelle. Après avoir examiné la preuve abondante, le Conseil s'est dit non convaincu que la convergence de l'évolution technologique, de la concurrence et des compressions budgétaires et la complexité découlant de la nécessité de traiter avec quatre unités de négociation avaient eu un impact tel sur les relations du travail au réseau français qu'il y avait lieu de procéder à une révision de la structure des unités de négociation. Il a conclu que, face à la volonté clairement exprimée de l'ensemble des travailleurs, l'employeur est en droit d'exiger une structure des unités de négociation qui fonctionne, mais pas celle qui lui convient le plus. La majorité a mentionné également que les circonstances des relations du travail au réseau français n'étaient pas identiques à celles du réseau anglais.

La membre dissidente aurait accueilli la demande de la SRC. Elle a conclu que l'employeur avait effectivement présenté suffisamment d'éléments de preuve établissant la nécessité de réviser la structure des quatre unités et démontré que la SRC éprouvait, au réseau français, les mêmes difficultés qu'au réseau anglais. La membre dissidente a conclu que la structure des unités de négociation n'était plus habile à négocier collectivement, car elle avait eu des répercussions importantes sur la capacité de la SRC d'être efficace, compétitive, productive et économique.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Coastal Shipping Limited (2005), décision du CCRI n° 309, non encore rapportée

La décision découle d'une demande — accueillie par le Conseil — qui a été présentée par le Syndicat international des marins canadiens (SIMC) en vertu de l'article 24 du *Code*, en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité regroupant des marins non brevetés qui travaillaient à bord des navires appartenant à Coastal Shipping Limited ou exploités par l'entreprise. Le Conseil a statué que, bien qu'il estime que rendre une telle ordonnance d'accréditation constituait la norme dans cette affaire, il rendrait cette décision pour réitérer, à l'intention de la communauté des relations du travail en général, les règles et principes généraux régissant le traitement des demandes d'accréditation fondées sur l'article 24 du *Code*.

Le Conseil a réitéré que, depuis longtemps, il a pour pratique de ne pas tenir d'audience pour statuer sur une demande d'accréditation et de communiquer ses motifs de décision dans le corps même de l'ordonnance d'accréditation dans la vaste majorité des cas. Il s'est aussi penché sur son obligation faite par la loi d'accréditer un syndicat lorsque toutes les conditions pertinentes aux fins de l'accréditation sont remplies. Le Conseil s'est dit d'avis qu'il n'existait dans l'affaire aucune circonstance exceptionnelle justifiant ou nécessitant que le Conseil rende des motifs de décision supplémentaires. Cependant,

pour venir en aide aux parties, il a brièvement expliqué son raisonnement pour chacune des conclusions appuyant sa décision d'accréditer le syndicat.

4.3.2 Demandes de contrôle judiciaire

Section locale 2213 des Travailleurs canadiens de l'automobile et autres c. *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)*, dossiers n[os] A-261-03 et A-36-04, jugement prononcé le 22 octobre 2004 (C.A.F.)

Un banc de révision du Conseil a confirmé une ordonnance initiale du Conseil incorporant une décision de l'arbitre Jolliffe dans une ordonnance du CCRI pour régler la question de l'intégration des listes d'ancienneté des préposés aux ventes et au service à la clientèle des anciennes entreprises LACI et Air Canada à la suite de la fusion des deux transporteurs aériens.

On a demandé à la Cour d'annuler la décision rendue dans le cadre de la demande de réexamen (*Air Canada* (2004), décision du CCRI n° 289, non encore rapportée) et l'ordonnance même. Dans sa décision, l'arbitre Jolliffe a déterminé que les listes d'ancienneté devaient être intégrées en fonction des dates d'ancienneté que les employés avaient au moment de la fusion des deux transporteurs aériens. La Cour a déclaré que, bien qu'aux fins de se prononcer sur l'intégration des listes d'ancienneté, il n'existe aucune formule instantanée ou magique, une méthode juste, équitable et souple tenant compte des circonstances propres à chaque affaire paraissait être acceptée à titre de principe. Après avoir confirmé le raisonnement formulé par le Conseil sur les répercussions de l'intégration et la date de l'intégration, la Cour a conclu que la conclusion du Conseil n'était pas irrationnelle. La norme de contrôle à appliquer dans les circonstances étant celle de la décision manifestement déraisonnable, la Cour n'était pas convaincue que la décision du Conseil était manifestement déraisonnable et a rejeté la demande.

Télé-Mobile Company / Société Télé-Mobile, TM Mobile Inc. et autre c. *Telecommunications Workers Union et autres*, A-327-04, le 16 décembre 2004 (C.A.F.)

Dans le contexte de l'acquisition et de la restructuration d'entreprises, le Conseil a déterminé qu'une unité de négociation unique regroupant les employés des volets filaires et sans fil demeurait habile à négocier collectivement. Par suite de cette décision, certains employés ont été automatiquement (sans que l'on ne détermine leur volonté) inclus dans l'unité existante.

La Cour s'est demandée si le Conseil avait commis une erreur en incluant les employés des entreprises visées par l'acquisition dans l'unité de négociation à laquelle les employés de l'entreprise qui avait effectué l'acquisition appartenaient, sans que les employés ainsi inclus n'aient pu exprimer leur volonté. La Cour a conclu que le Conseil n'avait pas

outrepassé sa compétence à cet égard. L'inclusion des nouveaux employés ne constituait pas un changement radical, ni ne modifiait la nature de l'unité de négociation existante. Le critère lié à la volonté des employés a été respecté, puisque le nombre de nouveaux employés qui devaient être inclus ne permettrait pas de miner l'appui majoritaire dont le syndicat jouissait dans le cadre de l'unité unique existante. Par ailleurs, les nouveaux employés n'ont pas été privés de la liberté d'association garantie par la *Charte*, puisqu'ils n'ont pas été tenus d'adhérer au syndicat au-delà de la simple inclusion dans l'unité de négociation et du paiement des cotisations syndicales.

La demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada a été rejetée avec dépens le 30 juin 2005.

Marine Atlantic S.C.C. c. *Syndicat canadien des officiers de marine marchande*, jugement prononcé à l'audience, A-302-03, le 30 novembre 2004 (C.A.F.)

La décision en cause concerne une demande qui a été présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code* et qui a soulevé la question de l'application du paragraphe 87.4(1) du *Code* en ce qui concerne le maintien des activités. Le syndicat a demandé au Conseil de déterminer le niveau de service de liaison par bateaux qui devait être maintenu en cas de grève ou de lock-out. Une question constitutionnelle préliminaire est soulevée concernant une prétendue contradiction entre les dispositions du *Code* et celles des *Conditions de l'adhésion*. Le Conseil a conclu qu'il n'existait pas de contradiction directe entre les deux dispositions législatives en cause. Il a par conséquent rejeté la question préliminaire et indiqué qu'il entendrait les observations des parties sur le bien-fondé de la demande (*Marine Atlantic Inc.*, [2003] CCRI n° 232; 103 CLRBR (2d) 186; et 2003 CLLC 220-068). Après avoir entendu les parties, le Conseil a déclaré, le 23 novembre 2003, qu'il ne devait y avoir aucune diminution du service de liaison par bateaux à quelque moment que ce soit dans l'année si une grève ou un lock-out devait être déclenché, au motif qu'une diminution ou une interruption du service causerait des difficultés aux gens de Terre-Neuve.

La Cour d'appel fédérale a indiqué que la décision rendue par le Conseil en novembre 2003 rendait sans objet la demande de contrôle judiciaire en ce qui concerne la question constitutionnelle préliminaire. En conséquence, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'elle n'exercerait pas son pouvoir discrétionnaire pour trancher une question purement théorique relativement à une importante question de droit constitutionnel, en dépit du fait qu'elle puisse se poser dans une instance à venir. La Cour a par conséquent rejeté avec dépens la demande de contrôle judiciaire.

Association des pilotes d'Air Canada c. *Association des pilotes des lignes aériennes*, A-106-04, jugement prononcé, le 14 février 2005 (C.A.F.)

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *Air Canada*, [2004] CCRI n° 263, concernant l'intégration

des listes d'ancienneté des pilotes, dans laquelle le Conseil a accepté les conclusions tirées par l'arbitre Keller.

La requérante a invoqué deux motifs à l'appui de la demande de contrôle judiciaire, faisant valoir dans un premier temps que le Conseil avait fait fi des attentes légitimes des parties relativement à la tenue d'un examen au fond de la sentence arbitrale Keller, et soutenant dans un deuxième temps que le Conseil avait commis une erreur dans sa décision parce qu'il avait pris en considération les motifs de la requérante, ainsi que la durée du différend entre les parties et la probabilité qu'une demande de contrôle judiciaire soit présentée. La Cour a déclaré que les parties avaient convenu de soumettre à l'arbitre Keller la question des listes d'ancienneté et qu'un protocole énonçant les modalités de la procédure d'arbitrage avait été établi. Au nombre de ces modalités, les parties ont convenu qu'elles seraient liées par la liste d'ancienneté qui serait dressée par l'arbitre, dont la sentence arbitrale serait définitive et exécutoire, et qu'elles ne pourraient demander l'examen de la sentence arbitrale. Les parties ont convenu également qu'elles ne pourraient être appelées à présenter des observations dans le cadre de l'examen, même si le Conseil décidait lui-même d'examiner la sentence arbitrale. Seuls les droits de contrôle judiciaire étaient réservés aux parties.

La Cour a conclu que le premier motif invoqué à l'appui de la demande de contrôle judiciaire, à savoir que le Conseil avait fait fi des attentes légitimes des parties en ce qui concerne la tenue d'un examen au fond de la sentence arbitrale Keller, était sans fondement. Quant au second moyen invoqué, la Cour a souscrit à la décision du Conseil selon laquelle son intervention n'était ni nécessaire, ni justifiée.